



LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA Y LAS MARCAS DE DISTRIBUCIÓN

2016



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro

La Industria Agroalimentaria y las Marcas de Distribución

Edición
Fundación Anastasio de Gracia-FITEL

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

Coordinación Editorial
Secretaría de Migración de UGT-FICA

Diseño: Víctor Ruiz

Impresión: Arcrom

Depósito Legal: M-33794-2018

ISBN: 978-84-947081-3-8

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

Reservados todos los derechos

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

Índice

	Pág.
1. Introducción	5
2. Análisis del Contexto	7
3. Objetivos de la investigación	13
4. Metodología	17
4.1. Planificación	18
4.2. Recopilación de la información	19
4.3. Análisis y conclusiones	21
5. Resultados	23
5.1. Resultados generales	24
5.2. Resultados de las encuestas	39
5.3. Comparativa con otros Ranking	47
5.4. Resultados de Negociación Colectiva	53
6. Conclusiones	141
7. Análisis de Empresas	147





I. INTRODUCCIÓN

El acelerado crecimiento registrado en el consumo y la venta de las llamadas “blancas marcas” entre los años 2007 y 2012 en España, momento en el consumidor primaba el precio de un productos por encima del resto de características a la hora de seleccionar los bienes de su cesta de la compra, provocó que las marcas blancas consiguieran una larga ventaja competitiva respecto a las marcas de fabricante o marca propia y alcanzaran una cuota de mercado de prácticamente el 55%.

La cuota de mercado de la marca de distribuidor en el mercado de gran consumo en Europa se situó en torno al 38% de las ventas, con lo cual se reafirmaba una tendencia descendente de la marca de distribuidor, en un entorno en el que distribuidores y fabricantes se enfrentan a las difíciles condiciones del mercado, que incluyen la presión de un canal discount que sigue creciendo o la presión promocional que las marcas de fabricante están llevando a cabo.

Reino Unido ha sido el país con la mayor cuota de marca de distribuidor, por encima del 50%, mientras que en España la cuota supera el 40% de las ventas en valor.

Si hay algo que ha beneficiado este espectacular crecimiento ha sido, sin duda, su “leyenda blanca”, es decir, las supuestas equivalencias entre productos de marca de fabricante y marcas blancas, por lo que muchos consumidores llegan a la conclusión de, si Gallo fabrica la marca blancas de pastas de Alcampo y SOS Cuétara las galletas de Carrefour, los productos de distribución y de la industria son idénticos.

La marca de fabricante se ha sentido amenazada en los últimos años y con la crisis económica se aceleró esta tendencia, por lo que eran pocos los casos en los que un producto liderado por la marca blanca volvía a ser recuperado por la marca de fabricante.

Pero más allá del análisis del comportamiento del mercado, la dinámica de los canales de distribución o de las tendencias y necesidades de los consumidores relacionadas con la marca blanca, desde el Gabinete Técnico de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT –UGT FICA-, nos planteamos llevar a cabo un análisis de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras que están detrás de la fabricación de marcas blancas o de marcas de fabricante, para ver si existe alguna diferencia en las condiciones laborales y comprobar la validez de afirmaciones que vinculaban a la marca de fabricante con mejores condiciones laborales.

Desde ese punto de partida, la presente investigación pretende ser un análisis exhaustivo de la realidad social y laboral de las cien empresas más importantes del sector Agroalimentario, según el Ranking Alimarket, para ello analiza las condiciones laborales en los distintos centros de trabajo en relación con la fabricación de marcas blanca o marca de fabricante.

A lo largo de esta investigación hablaremos de marca blanca, marca de distribución o MDD indistintamente para referirnos al mismo término, así como marca propia, marca de fabricante o MDF, para referirnos a lo mismo.



2

ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Sector Agrario

A pesar de los fuertes cambios sufridos por la agricultura tradicional española, 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 775.000 empleos, frente al más de millón de ocupados con los que contaba en el año 2005. Durante los últimos nueve años, el empleo del sector sufre dos importantes caídas en 2009 y 2011, mientras que en 2016 consigue un importante crecimiento del 5%.

Analizando el perfil de los trabajadores y trabajadoras ocupados en el sector, observamos que el 76% son hombres, el 87% es mayor de 29 años y el 58% son trabajadores por cuenta ajena. El colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes suponen el 20% del total y la mayoría procede de países africanos.

El 32% del empleo agrario se concentra en Andalucía, donde el sector genera empleo para unas 246.000 personas. Le siguen en importancia, la Región de Murcia con 76.600 empleos el 10% del total y Galicia con 71.400 empleos, el 9%. Durante el año 2016, las regiones más dinámicas en la creación de empleo agrario fueron la Comunidad de Madrid, Murcia y Andalucía.

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, el sector agrario soporta una de las tasas más altas de desempleo de nuestro país causada por la estacionalidad que caracteriza a la propia naturaleza del sector, por lo que el sector agrario soporta unas 240.000 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 esta situación que afecta a 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 PAC jugará un papel crucial.

Cuadro 1: Empleo sector Agrario. Año 2016

Sector	Empleo	% evolución anual
SECTOR AGRARIO	774.500	+5,12

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

Cuadro 2: Empleo y actividad empresarial sector Agrario, por CCAA. Año 2016

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	246.000	12,38	58.142	3,10
Aragón	35.800	11,88	3.764	5,02
Asturias	13.500	5,47	747	2,89
Baleares	4.400	-16,98	818	2,76
Canarias	19.800	-15,74	2.345	3,30
Cantabria	7.300	-1,35	412	-7,00
Castilla y León	70.200	4,15	5.501	3,17
Castilla la Mancha	50.900	3,46	10.008	6,77
Cataluña	50.800	6,28	7.058	3,43
Euskadi	12.500	11,61	844	-3,10
Extremadura	36.300	-4,97	6.429	5,51
Galicia	71.400	12,09	5.589	3,23
Madrid	7.500	38,89	945	4,42
Murcia	76.600	12,98	4.075	2,64
Navarra	9.600	1,05	1.151	1,41
País Valenciano	53.900	-21,20	5.868	0,50
La Rioja	8.000	-1,23	867	3,48

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

Industria de alimentación, bebidas y tabaco

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 485.000 personas ocupadas, lo que supone el 19% del empleo industrial y algo más de 28.000 empresas en actividad que facturan casi 99.000 millones de euros.

Aunque en el conjunto de esta industria existen sectores muy feminizados como los sectores conserveros, en general, la industria alimentaria es un sector bastante masculinizado y del empleo total, el 64% está formado por hombres.

Por subsectores, la Industria Cárnica con 90.600 empleos reúne al 23% de la ocupación. Le siguen en importancia, el sector de Panadería y pastas alimenticias y el sector de Fabricación de bebidas.

Durante el último año, el empleo ha conseguido crecer en todos los sectores de Alimentación y bebidas. En este sentido destacan los crecimientos registrados en el sector de Fabricación de productos para la alimentación animal (9%), el sector de Bebidas (8%) y el sector de Molinería (8%).

Casi la mitad mayor del empleo de esta industria se concentra en Cataluña, Andalucía y Castilla y León. Durante el último año de referencia el empleo ha crecido en todas las regiones, sobre todo en Baleares, País Valenciano y Aragón.

Unas 28.000 empresas se dedican a la transformación de productos agroalimentarios y de bebidas, la mayoría se dedica a la industria de alimentación que suma 22.873 empresas. El 73% de las empresas alimentarias son PYMES y el sector cuenta con 242 grandes 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 56% se constituye como sociedad mercantil (10% anónimas y 46% limitadas), el 28% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 16% restante.

Los sectores de Panadería y pastas alimenticias, Fabricación de bebidas y la Industria cárnica reúnen el mayor número de empresas. En el último año, la actividad empresarial consigue crecer en el sector de Transformación de frutas y hortalizas (1,89%), en el sector de Fabricación de bebidas (1,23%) y en el sector Lácteo (0,06%). Por el contrario, el número de empresas registra las caídas más importantes en la Industria del tabaco (-5,45%), en el sector de Molinería (-3%) y en la Industria del pescado (-2,17%).

El 40% de la actividad empresarial de estos sectores se concentra en Andalucía, Cataluña y Castilla y León, mientras que durante el último año las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Navarra (2%), País Valenciano (1,8%) y Euskadi (1,5%).

Cuadro 3: Empleo y actividad empresarial por sectores

Sector	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
alimentación	337.097	6,59	22.873	-0,91
industria cárnica	90.603	6,03	3.810	-2,01
industria pescado	20.538	7,9	632	-2,17
transformación vegetal	34.896	6,57	1.401	1,89
grasas y aceites	12.885	7,21	1.577	-1,25
productos lácteos	24.844	3,77	1.558	0,06
molinería y almidones	6.390	8,21	454	-3,4
panadería y pastas	84.349	6,92	10.009	-1,07
otros productos	50.087	7,11	2.639	-0,04
comida para animales	12.504	8,62	793	0,00
bebidas	50.543	8,24	5.165	1,23
tabaco	2.109	-2,9	52	-5,45

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

Cuadro 4: Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	51.762	8,18	5.136	-0,47
Aragón	11.624	10,33	988	0,51
Asturias	6.949	1,49	604	-2,11
Baleares	4.749	21,09	482	1,26
Canarias	10.351	5,51	980	0,41
Cantabria	5.476	7,04	378	-2,07
Castilla y León	37.641	5,84	2.961	-1,23
Castilla la Mancha	24.028	5,26	2.333	-0,93
Cataluña	84.388	5,75	3.318	-0,66
Euskadi	14.010	6,82	1.440	1,48
Extremadura	9.432	1,87	1.332	-1,77
Galicia	30.641	8,10	2.268	-0,96
Madrid	20.740	1,87	1.464	-1,94
Murcia	21.440	6,80	1.031	-0,58
Navarra	13.145	9,42	634	2,09
País Valenciano	34.621	11,06	2.000	1,83
La Rioja	6.760	4,30	708	-3,54

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



3

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



El Gabinete técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado esta investigación sobre las condiciones laborales en las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación en España y su relación con la fabricación de marcas de distribución para, a través de un minucioso análisis del contexto socioeconómico y laboral de estas empresas, evaluar si existe una relación directa entre mejores condiciones y fabricación de marca de fabricante (MDF) o marca de distribuidor (MDD).

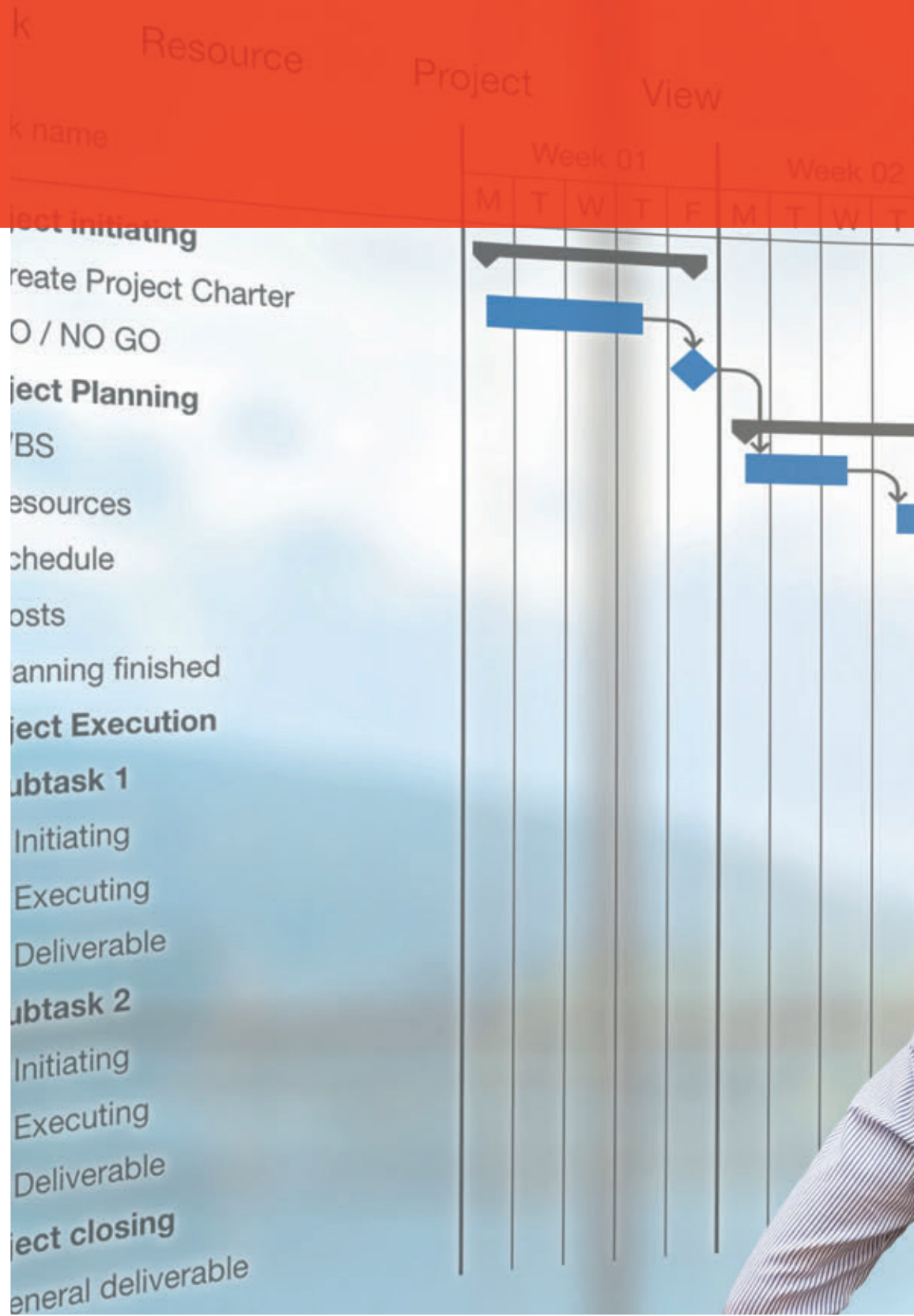
Además, gracias a la experiencia y el compromiso por el empleo y las condiciones laborales, esta investigación pretende brindar toda la información y el conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en las cien empresas más importantes del sector Agroalimentario, así como su vinculación con la fabricación de "marcas blancas".

Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:



1. Conocer la situación y realizar un seguimiento de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación a través del análisis de sus variables más relevantes: empleo, ventas, productividad, su relación con marca blanca o marca de fabricante, comportamiento en el ranking, etc.
2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas y su relación con la marca blanca o marca de fabricante a través del análisis de los convenios colectivos de aplicación.
3. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales más favorables.
4. Detectar el nivel de implantación de la Industria 4.0 en estas empresa y su relación con el tipo de producto fabricado.





4

METODOLOGÍA



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. 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 y las empresas que solo fabrican marca de fabricante.

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.

4.1. Planificación

En la fase de planificación de la investigación se establecieron:

- Las necesidades detectadas.
- Los objetivos perseguidos con esta investigación.
- El equipo de trabajo.
- El diseño de la metodología a seguir y la ficha de empresa.
- La determinación del ámbito de investigación, estableciendo las actividades que se llevarían a cabo y su calendario.



4.2. Recopilación de la información

Se toma como punto de partida el último Ranking publicado por la revista Alimarket y se selecciona las cien primeras empresas y/o grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación.

El último Ranking publicado recoge los datos del año 2016.

1º Investigación documental:

La información se reúne a través del uso de distintas fuentes documentales como la propia revista Alimarket, las distintas páginas web de empresas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa publicados en alguno de los Boletines Oficiales del Estado, el Registro de Acuerdos Colectivos (Regcon), TALE, entre otras.

Esta información será después volcada en las dos fichas diseñadas, una ficha recoge las variables socioeconómicas de la empresa y otra ficha recoge las variables a analizar de negociación colectiva de los convenios colectivos analizados.

La ficha diseñada para recoger la información de la empresa refleja variables como: posición en el Ranking, sede central de la empresa en España, sector de actividad, 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, los centros de trabajo de la empresa en España, marcas que fabrica y su relación con la marca de distribución o marca de fabricante.



La ficha diseñada para recoger la información de las condiciones laborales en la empresa refleja variables como: centro de trabajo y/o ámbito territorial, vigencia, jornada, salario (oficial de 2ª), incrementos, vacaciones, formación, igualdad, salud laboral, beneficios sociales, etc.

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 estatales), registros oficiales, etc.

Somos conscientes que 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:

A la investigación documental sumamos una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de dos tipos de encuestas semiestructuradas dirigidas a la empresa y a los trabajadores y trabajadoras.

Esta parte de investigación o trabajo de campo se realiza con la finalidad de enriquecer la 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.

Las encuestas se han hecho llegar a los destinatarios de forma telemática y recogen información sobre los siguientes aspectos:

- Encuesta dirigida a trabajadores y trabajadoras del sector se ha estructurado en cuatro partes:

1º Información sobre su empresa: nombre y número de trabajadores, relación con las marcas de distribución, calidad e innovación, condiciones de trabajo, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc.

2º condiciones laborales: convenio colectivo, jornada laboral, flexibilidad horaria, vacaciones, pagas, formación, complementos, conciliación, ayudas sociales.

3º Sostenibilidad integral: prácticas de comercio equitativas y justas, responsabilidad social, sistema de gestión ambiental, plan integral de gestión sostenible, etc.

4º Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc.

• Encuesta dirigida a las empresas del sector, igualmente, se ha estructurado en cuatro partes:

1º Información sobre su empresa: nombre y número de trabajadores, relación con las marcas de distribución, prácticas comerciales desequilibradas, Ley de la cadena alimentaria, innovación, calidad, presión de la distribución, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc.

2º condiciones laborales: producción, sistema organizativo, prevención de riesgos laborales, Industria 4.0, RSE.

3º Sostenibilidad integral: prácticas de comercio equitativas y justas, creación de empleo, certificación de responsabilidad social, gestión del talento, trabajadores vulnerables, sistemas de gestión ambiental, gestión y aprovechamiento del desperdicio alimentario, plan integral de gestión sostenible, etc.

4º Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc.

4.3. Análisis y conclusiones

En esta fase se ha realizado el análisis de la información recopilada, tanto de la parte cuantitativa como de la parte cualitativa.

En esta edición se ha mantenido la comparativa del Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación con otros Ranking basados en otras variables.

Asimismo, como novedad se introduce la Industria 4.0, tanto en las variables analizadas en los convenios colectivos como en la información recopilada en las encuestas realizadas.

Una vez analizada toda la información se han establecido los resultados de la investigación que se estructuran en resultados generales de la información extraída de las empresas y su relación con las marcas de distribución, resultados de las encuestas dirigidas a empresas y plantilla y resultados de las condiciones laborales extraídas del análisis de los convenios colectivos.

Finalmente se procede a la publicación de la investigación y su presentación y difusión.



5

RESULTADOS



5.1. Resultados generales

A continuación se muestra el Ranking 2016 de las cien empresas de alimentación y bebidas según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla del año 2016.

Cuadro 5: Ranking de las 100 empresas 2016

R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	COCA- COLA ESPAÑA	Bebidas	3.000,00	4.300
2	EBRO FOODS, S.A.-GRUPO	Multiproducto	2.459,30	6.195
3	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	2.098,00	4.932
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	Cárnicos	1.941,50	6.793
5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	Multiproducto	1.543,41	3.484
6	GRUPO FUERTES, GRUPO	Multiproducto	1.535,00	5.402
7	VALL COMPANYS GRUPO	Multiproducto	1.500,00	2.192
8	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Lácteos	1.250,00	2.050
9	MAHOU S.A. GRUPO	Bebidas	1.220,50	2.948
10	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	Aceites	1.171,70	428
11	AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A.	Hortofrutícola	1.131,10	2.814
12	DANONE, S.A.	Lácteos	1.091,00	1.774
13	NUEVA PESCANOVA, S.L.	Pescado	1.060,00	12.000
14	S.A. DAMM- GRUPO	Bebidas	1.037,00	3.132
15	AGROLIMEN, S.A.- GRUPO	Multiproducto	1.029,30	2.595
16	DCOOP, S.C.A.	Aceites	1.001,30	350
17	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Bebidas	981,01	1.757
18	COOP. ORENSANAS, SCG (COREN)	Multiproducto	950,00	3.200
19	CASA TARRADELLAS, S.A.	Otros productos	870,00	1.650
20	JORGE, S.L. GRUPO	Cárnicos	842,70	623
21	SOVENA ESPAÑA, S.A.	Aceites	769,99	296
22	BORGES INTERNATIONAL GROUP	Multiproducto	758,00	1.020
23	DEOLEO, S.A. GRUPO	Multiproducto	695,20	738
24	GRUPO BIMBO	Panadería y pastas	695,00	3.197
25	J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	Bebidas	671,60	862
26	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	Lácteos	659,50	1.105
27	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	Multiproducto	615,89	1.643
28	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	Pescado	575,40	5.122
29	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	616,00	850
30	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO	Lácteos	605,75	1.335
31	ANECOOP, S. COOP.	Hortofrutícola	574,10	204
32	GRUPO PEPSICO	Multiproducto	567,50	2.034
33	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	Multiproducto	558,37	1.400
34	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	Multiproducto	545,66	3.403
35	JEALSA RIANXEIRA, S.A.- GRUPO	Pescado	542,34	2.285

R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
36	FREIXENET, S.A. GRUPO	Bebidas	535,00	1.877
37	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)	Cárnicos	530,00	1.227
38	GRUP CAÑIGUERAL I.M.P.	Cárnicos	526,00	1.260
39	SCHWEPPE, S.A.	Bebidas	523,40	1.171
40	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)	Aceites	523,20	566
41	GRUPO PERNOD RICARD	Bebidas	462,70	762
42	IMPORTACO, S.A.- GRUPO	Otros productos	452,00	1.170
43	EUROPASTRY, S.A.	Otros productos	442,60	1.348
44	GRUPO SADA, P.A., S.A.	Cárnicos	415,00	2.189
45	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	Lácteos	413,26	662
46	FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	Cárnicos	411,44	675
47	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	Otros productos	394,10	817
48	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	386,40	800
49	ADAM FOODS, S.L. GRUPO	Multiproducto	386,00	1.052
50	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	Pescado	383,40	1.388
51	HIJOS DE RIVERA, S.A.	Bebidas	375,00	522
52	SANLUCAR FRUIT, S.L.	Hortofrutícola	354,00	1.834
53	COMAPA 2001, S.L.	Cárnicos	345,00	75
54	GRUPO HARÁNTICO, S.L.	Otros productos	331,00	300
55	NUFRI GRUPO	Hortofrutícola	330,00	500
56	SCHREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE	Lácteos	324,25	599
57	IPARLAT, S.A.	Lácteos	322,82	29
58	CONSERVAS GARAVILLA	Multiproducto	322,50	2.531
59	GALLETAS GULLÓN, S.A.	Panadería y pastas	320,00	700
60	UVE, S.A. GRUPO	Cárnicos	319,11	457
61	GRUPO DULCESOL	Panadería y pastas	319,00	1.870
62	GRUPO TGT	Lácteos	310,00	300
63	MARS IBERIA GRUPO	Multiproducto	310,00	900
64	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	Otros productos	303,30	287
65	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Lácteos	285,00	136
66	D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA)	Pescado	285,00	130
67	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.	Bebidas	275,00	400
68	CARNIQUES DE JUJA, S.A.	Cárnicos	267,30	251
69	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	266,40	200
70	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.	Pescado	265,73	448
71	MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO	Bebidas	263,20	1.363
72	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	Lácteos	259,00	599
73	GRUPO PADESA	Cárnicos	250,00	1.350
74	GRUPO PROFAND, S.L.	Pescado	249,00	68
75	MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A.	Otros productos	242,40	176
76	S.A.T. FRIBIN	Cárnicos	242,00	496
77	LECHE CELTA, S.L.	Lácteos	240,90	289
78	CODORNIU, S.A. GRUPO	Bebidas	235,00	900
79	AGROPONIENTE, S.A. GRUPO	Hortofrutícola	235,00	966
80	FERRERO IBÉRICA, S.A.	Cacao	231,80	157
81	CARNIQUES CELRA, S.A.	Cárnicos	230,50	23

R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
82	F.J. SANCHEZ SUCESORES, S.A.	Aceites	229,51	96
83	GRUPO PANSTAR	Otros productos	222,00	1.130
84	DIAGEO ESPAÑA, S.A.	Bebidas	221,90	370
85	NOEL ALIMENTARIA, S.A.	Cárnicos	221,10	757
86	CONSERVAS EL CIDACOS	Hortofrutícola	220,31	372
87	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE	Cárnicos	217,7	480
88	URZANTE, S.L.	Aceites	216,20	105
89	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.	Panadería y pas	216,00	1.139
90	GRUPO OSBORNE	Bebidas	216,00	850
91	ACTELGRUP, S. COOP.	Hortofrutícola	215,00	350
92	GARCIA ARANDA, S.L.	Hortofrutícola	213,60	160
93	ALMENDRAS LLOPIS, S.A.	Frutos secos	210,60	79
94	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	Cárnicos	210,02	638
95	FRISELVA	Cárnicos	209,50	513
96	GRUPO ÁNGEL CAMACHO	Multiproducto	206,90	795
97	FRIT RAVICH, S.L.	Frutos secos	206,39	987
98	IBERICA DE CONGELADOS, S.A.	Pescado	206,00	50
99	CONSORFRUT, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	205,70	299
100	GRUPO PASTAS GALLO	Panadería y pastas	205,18	360

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

- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2016 de las 100 empresas de mayor facturación, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 56.926 millones de euros, lo que supone una facturación de 1.440 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento del 2,6%. Estas ventas suponen cerca del 57% de la facturación de productos de la industria de alimentación y bebidas.

En cuanto al empleo, estas 100 empresas generan unos 139.463 puestos de trabajo, lo que significa 1.503 empleos más que en 2015 y un ligero crecimiento del empleo del 1%. Estas empresas generan el 29% del empleo de la Industria de Alimentación y bebidas.

Cuadro 6: Evolución de las ventas y plantilla del Ranking 2016

RANKING	2015	2016	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	55.486	56.926	1.440	2,60
Empleo (Nº de personas)	137.960	139.463	1.503	1,09

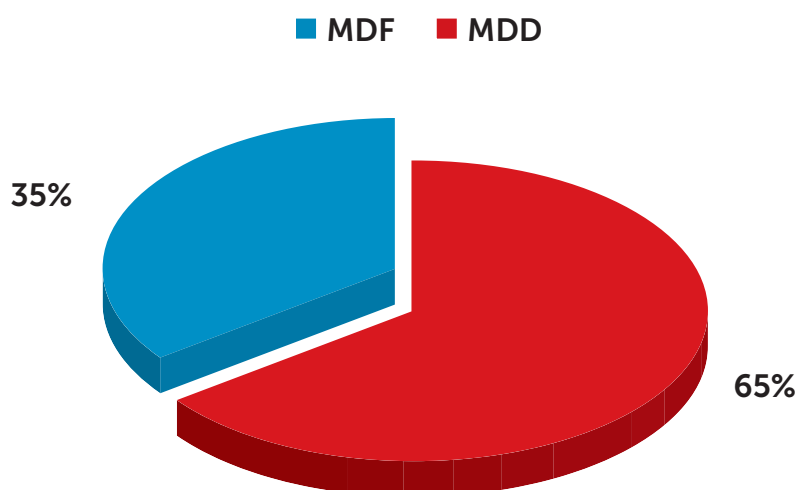
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET

Cuadro 7: Ventas y plantilla del Ranking 2016 en el conjunto del sector

2016	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	56.926	98.951	56,95
Empleo (Nº de personas)	139.463	478.600	29,14

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

- De las 100 empresas/grupos analizados: 65 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 35 restantes, fabrican exclusivamente MDF. Este dato nos muestra que **las empresas que fabrican MDF ganan peso dentro del Ranking**, suben dos puntos porcentuales, frente al 33% que suponían en el Ranking 2015.

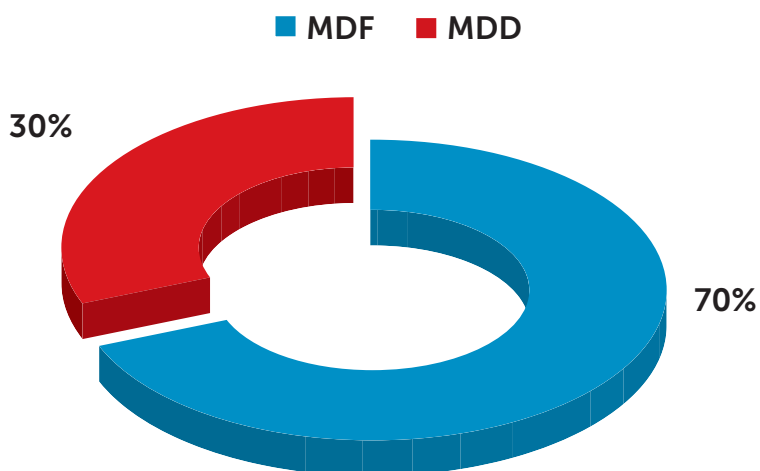


- Respecto al Ranking anterior, se observa que la mayoría de las empresas se ha mantenido dentro de esta lista y solo encontramos movimiento en 10 empresas o grupos que abandonan el Ranking 2016 y entran por primera vez o regresan.

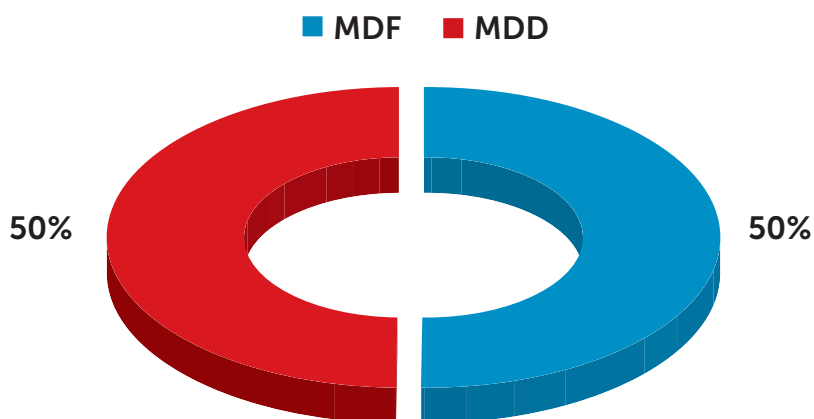
De las empresas que han salido del Ranking de las 100, el 70% eran empresas o grupos que fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD y el 30% restante fabrica exclusivamente MDF.

Mientras que el 50% de las empresas o grupos que entran o vuelven al Ranking en 2016, fabrica MDF en exclusiva.

Salen del Ranking 2016



Entran en el Ranking 2016



- Una vez analizada la relación con la fabricación de MDD de las empresas que salen y entran en el Ranking 2015, se analiza el comportamiento de las empresas que logran mantenerse en esta clasificación y cómo han evolucionado sus ventas y plantilla.

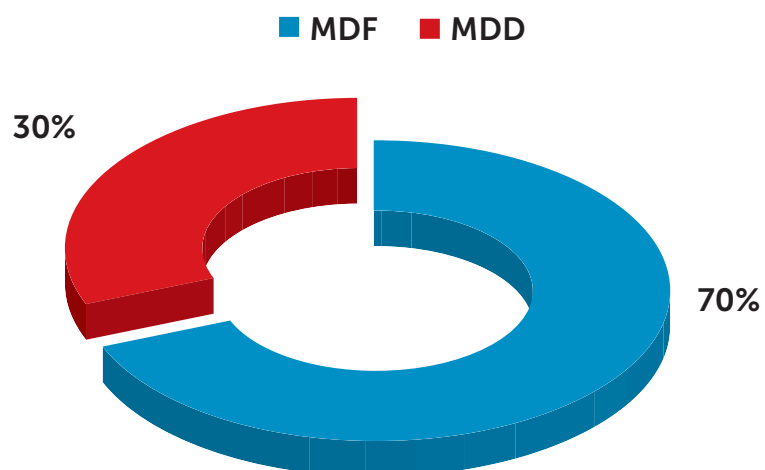
En lo que respecta a las **ventas**, el siguiente cuadro recoge las empresas que registran el crecimiento más importante de las ventas y las que, por el contrario, sufren las caídas más destacables.

Cuadro 8: Empresas o Grupos con los crecimientos y caídas más importantes de las ventas

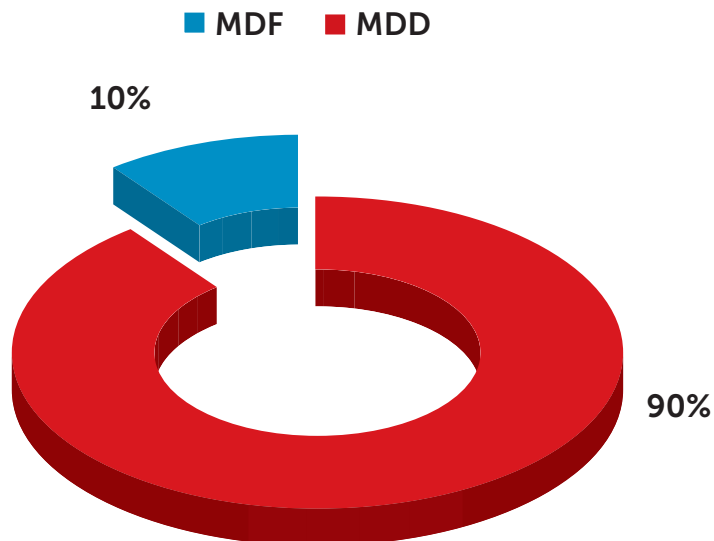
Empresa/Grupo	Evolución ventas
SCHREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE.	85,2
COMAPA 2001, S.L.	37,5
JORGE, S.L. GRUPO	33,5
ACEITES DEL SUR COOSUR, S.A. ACESUR	15,4
AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	15,4
LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	-24,5
LECHE CELTA, S.L.	-17,4
DEOLEO, S.A. GRUPO	-14,9
GRUPO SADA, P.A., S.A.	-13,5
GRUPO OSBORNE	-10,4

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

De las empresas o grupos que más ha **incrementado** sus ventas en el Ranking 2016, el 70% fabrica parcial o mayoritariamente para MDD.



En el caso de las empresas o grupos que sufren las caídas más importantes de sus ventas, el 90% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, mientras que el 10% restante fabrica en exclusiva MDF.



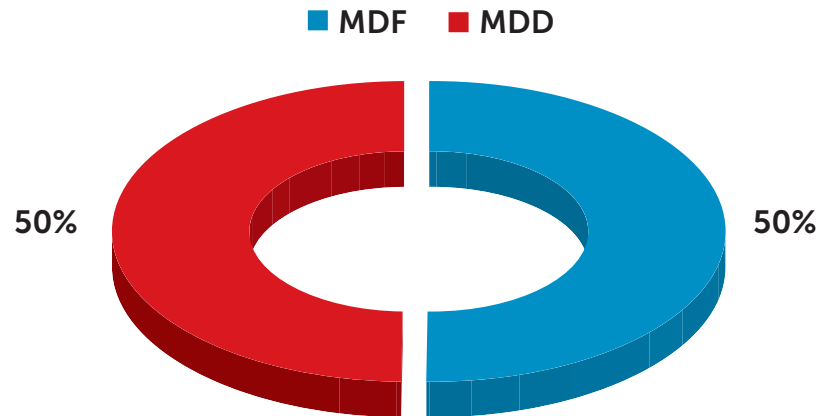
En lo que respecta al empleo, el siguiente cuadro recoge las empresas que registran el crecimiento más importante del empleo y las que, por el contrario, sufren las caídas más destacables.

Cuadro 9: Empresas o Grupos con los crecimientos y caídas más importantes del empleo

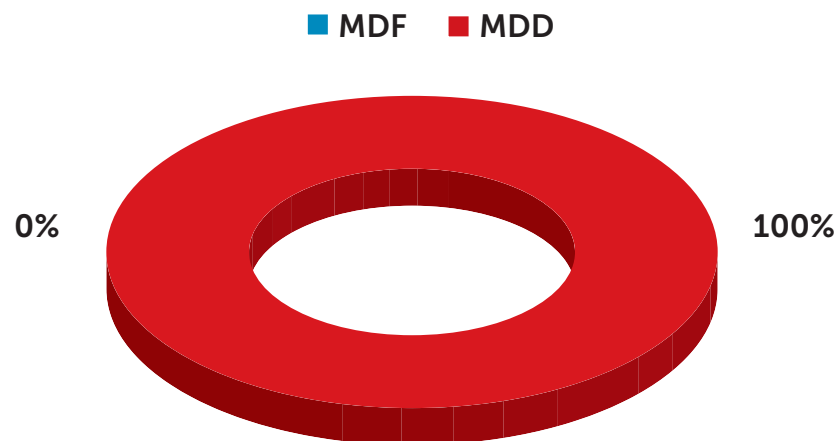
Empresa/Grupo	Evolución del empleo
I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. INCARLOPSA	81,5
CONSORFRUT, S.L. GRUPO	47,3
CARNIQUES DE JUJA, S.A.	32,1
BORGES INTERNATIONAL GROUP	30,1
FRISELVA	27,3
DCCOOP, S.C.A.	-29,8
GRUPO SADA, P.A., S.A.	-25,5
JEALSA RIANXEIRA, S.A. GRUPO	-16,3
FRIGORIFICOS COSTA BRAVA, S.A.	-14,9
MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	-12,5

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

De las empresas o grupos que presentan mayor **crecimiento** en el empleo, el 50% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



En este caso de las empresas o grupos que sufren las **caídas** más importantes del empleo, el 100% fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD.



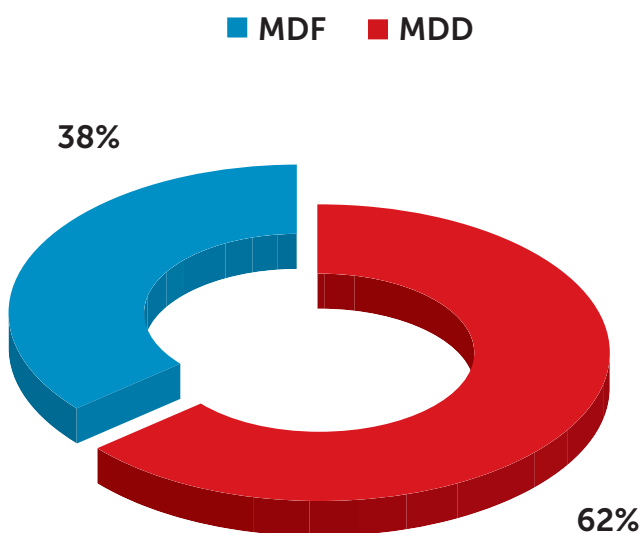
- Una vez analizado el comportamiento de las empresas que salen y entran a formar parte del Ranking 2016 y la evolución de ventas y plantilla, se analizan los movimientos más importantes dentro del Ranking, es decir, qué empresas o grupos escalan posiciones dentro del Ranking y cuáles han perdido más puestos dentro de la lista de los 100.

Cuadro 10: Empresas o grupos con las subidas y caídas más importantes en el Ranking 2015

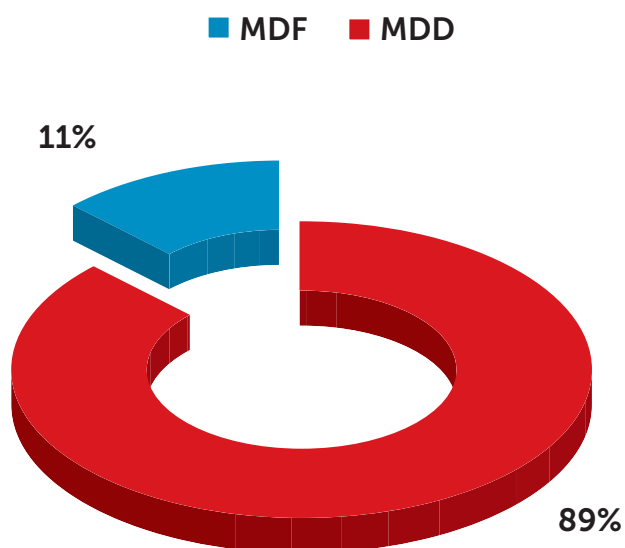
Empresa/Grupo	Movimientos
SCHEREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE	40
GRUPO BIMBO	28
COPAMA 2001, S.L.	19
URZANTE, S.L.	12
MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	10
LECHE CELTA, S.L.	-15
GRUPO OSBORNE	-15
MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A.	-9
GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	-9
GRUPO ÁNGEL CAMACHO	-9

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

Dentro de las empresas o grupos que más puestos han escalado en el Ranking 2016, el 62% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



Igualmente en el grupo de las empresas o grupos que más posiciones han perdido dentro del Ranking, el 89% fabrica para MDD.



- Las 100 empresas que forman el Ranking 2016 tienen una facturación media de 569,26 millones de euros, lo que supone 14.400 millones de euros más que en 2015, un crecimiento de las ventas del 2,6%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 591,61 millones de euros, 23.830 millones de euros más que en 2015 y un crecimiento de las ventas del 4,2%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 527,77 millones de euros, lo que supone 860 millones de euros menos que en 2015 y una ligera caída de las ventas del 0,16%.

Estos datos revelan que la facturación media de las empresas MDD es superior a la facturación media de las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD facturan de media 64 millones de euros más al año, lo que supone un 12% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la facturación media de las empresas MDD consigue un crecimiento anual del 4,2%, mientras que las ventas de las empresas MDF sufrían un recorte del 0,16%.

Cuadro 11: Ventas medias Ranking, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2015	554,86 Mill. de €	567,78 Mill. de €	528,63 Mill. de €
2016	569,26 Mill. de €	591,61 Mill. de €	527,77 Mill. de €
%var.	2,60	4,20	-0,16

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

En cuanto al empleo, las 100 empresas que forman el Ranking 2016 generan una media de 1.395 empleos, lo que supone 15 empleos más que en 2015 y un moderado crecimiento del 1%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 1.494 puestos de trabajo, 34 empleos más que en 2015 y un crecimiento anual del 2,33%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 1.211 empleados, lo que supone una ligera caída del 0,41% respecto al Ranking anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDD es superior a la media de las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan unos 283 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 23% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la plantilla media de las empresas MDD consigue un crecimiento anual del 2,33%, mientras que la plantilla media de las empresas MDF sufre una caída del 0,41%.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan de media un 12% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 23% más de empleo** y esta tendencia es la que se ha mostrado en las investigaciones realizadas en años anteriores.

Cuadro 12: Plantilla medias Ranking, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2015	1.380 empleos	1.460 empleos	1.216 empleos
2016	1.395 empleos	1.494 empleos	1.211 empleos
%var.	1,09	2,33	-0,41

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

Análisis sectorial:

El sector Multiproducto es el que cuenta con mayor presencia en el Ranking 2016 con un total de 18 empresas. Le siguen en importancia el sector Cárnico con 16 empresas y el sector de Fabricación de bebidas con 15 empresas.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, los sectores con más presencia son Multiproducto, Lácteas, Bebidas y Cárnicas, mientras que en las empresas que fabrican exclusivamente MDF destacan los sectores de Cárnicas, Otros productos de alimentación, Bebidas y Hortofrutícola.

La mayoría de los sectores cuenta con un porcentaje mayor de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, productos de MDD.

En este sentido destaca el sector Lácteo, en el que el 90,9% de las empresas fabrica para MDD. Le siguen en importancia el sector del Pescado, en el que encontramos que el 87,5% de las empresas fabrica MDD y el sector de Aceites con el 83%.

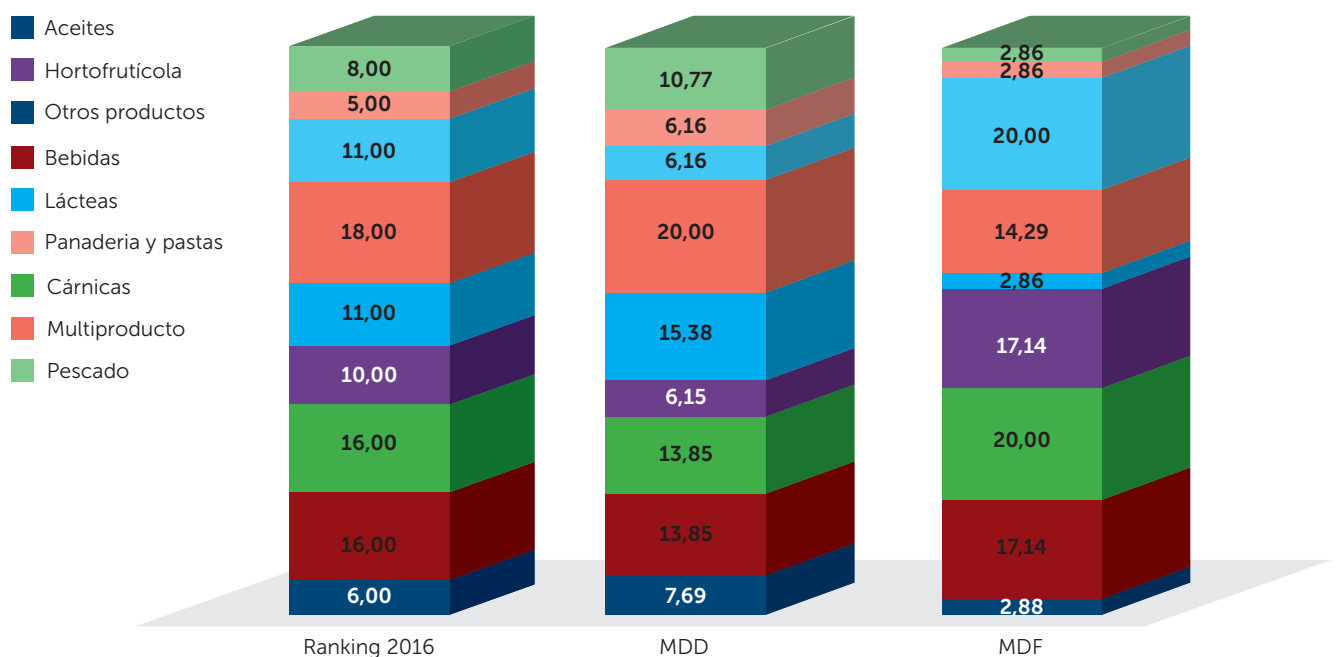
Por el contrario, la presencia de empresas de productos de MDF es mayoritaria en el sector de Otros productos, donde encontramos que el 63,6% de las empresas se relaciona con la MDF y en el sector Hortofrutícola, donde el 60% de las empresas fabrica MDF.

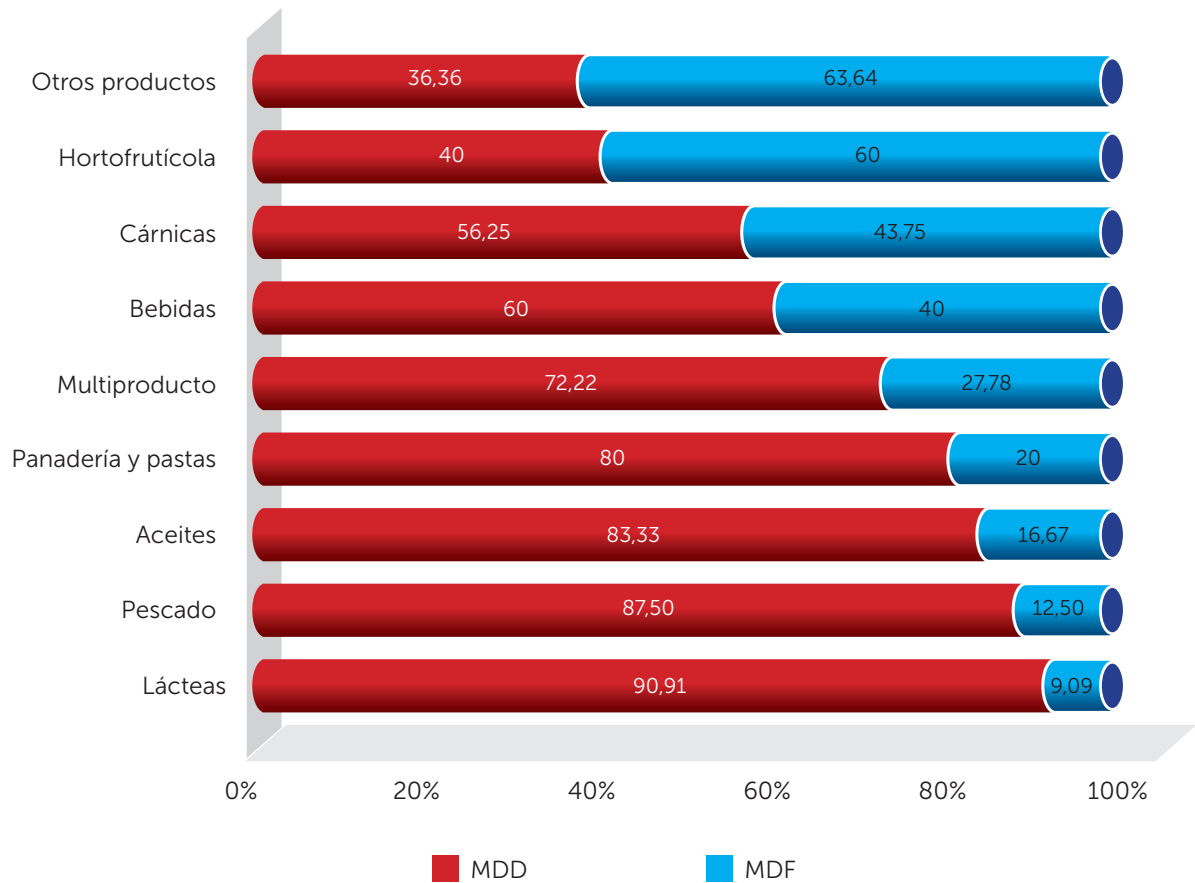
En el caso del sector de Fabricación de bebidas que tradicionalmente hemos relacionado con la MDF, observamos que en el Ranking 2016 el 60% de las empresas de este sector fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD, este giro se observa desde el año 2015.

Cuadro 13: Sectores mayoritarios en el Ranking, MDD y MDF

Sector Mayoritario Ranking	Sector Mayoritario fabrica MDD	Sector Mayoritario fabrica MDF
Multiproducto (18%)	Multiproducto (20%)	Cárnicas (20%)
Cárnicas (16%)	Lácteas (16%)	Otros productos (15%)
Bebidas (15%)	Bebidas (16%)	Bebidas (15%)
	Cárnicas (15%)	Hortofrutícola (14%)

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





Análisis regional:

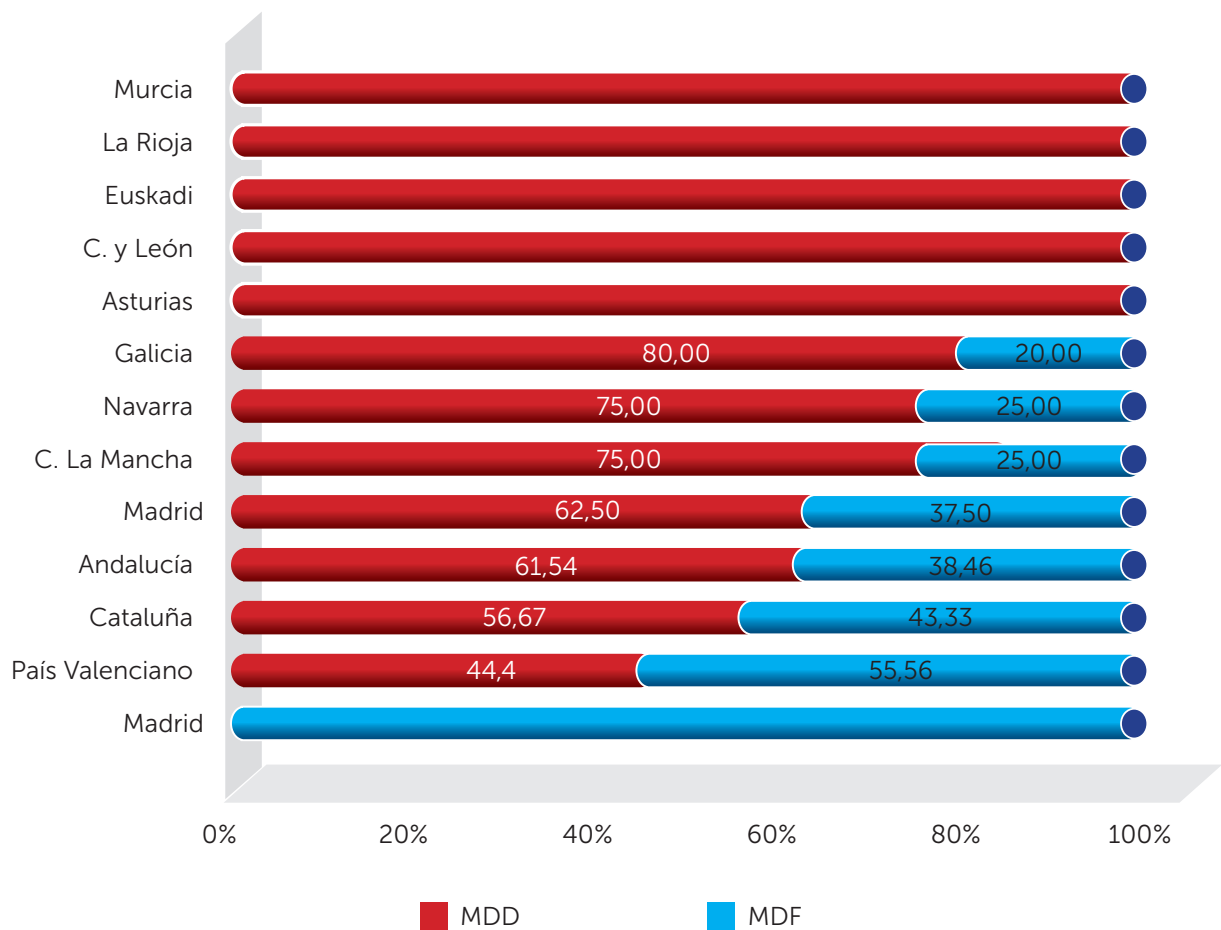
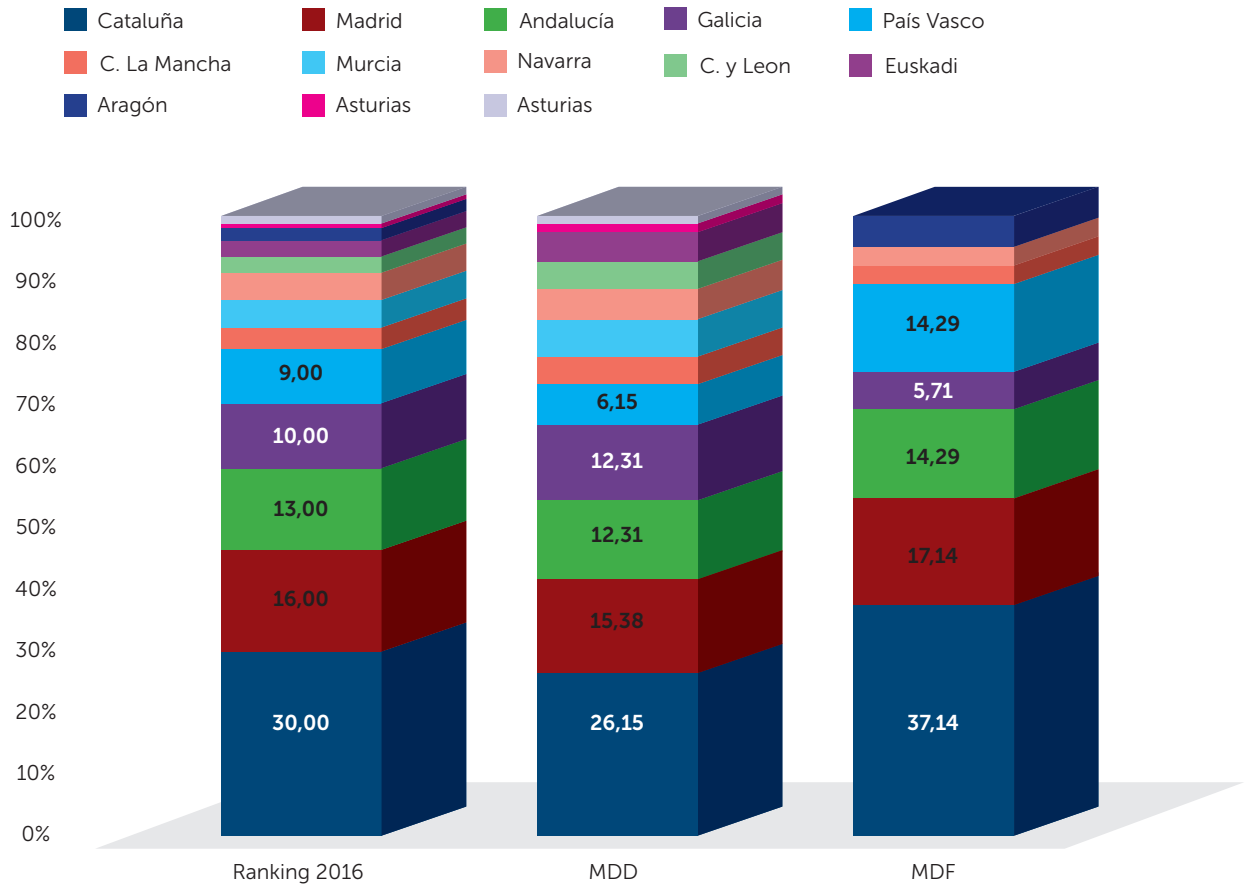
La mayoría de las sedes centrales de las empresas que forman el Ranking 2016 se encuentran en Cataluña, donde tienen su sede 30 de las 100 empresas del Ranking. Le siguen en importancia Madrid, con 16 empresas y Andalucía con 13 empresas.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD o que fabrica MDF, la mayoría cuenta con sus sedes centrales en las mismas regiones que el conjunto del Ranking, Cataluña, Madrid y Andalucía, a las que se suma Galicia en la fabricación de MDD y País Valenciano en la fabricación de MDF.

Cuadro 14: Regiones donde se encuentran las sedes centrales de las empresas del Ranking, MDD y MDF

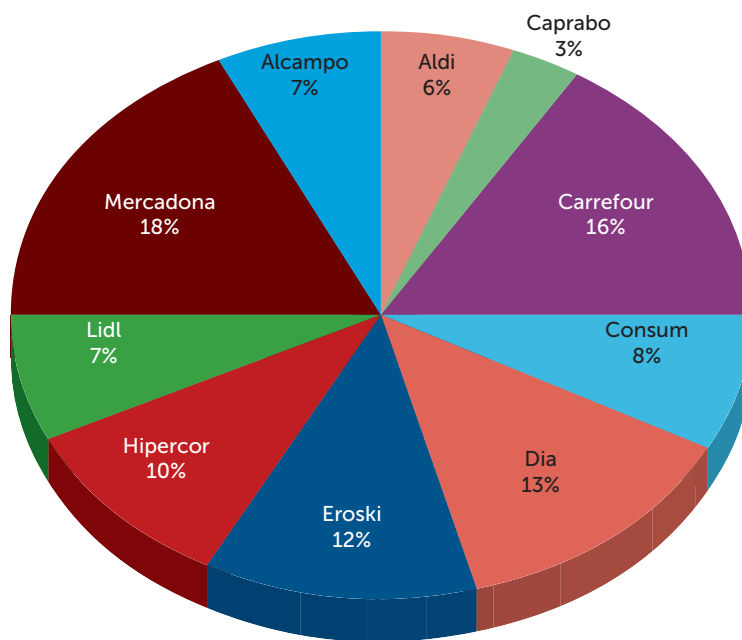
CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Mayoritaria fabrica MDD	CCAA Mayoritaria fabrica MDF
Cataluña (30%)	Cataluña (26%)	Cataluña (37%)
Madrid (16%)	Madrid (15%)	Madrid (17%)
Andalucía (13%)	Andalucía y Galicia (12%)	País Valenciano y Andalucía (14%)

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

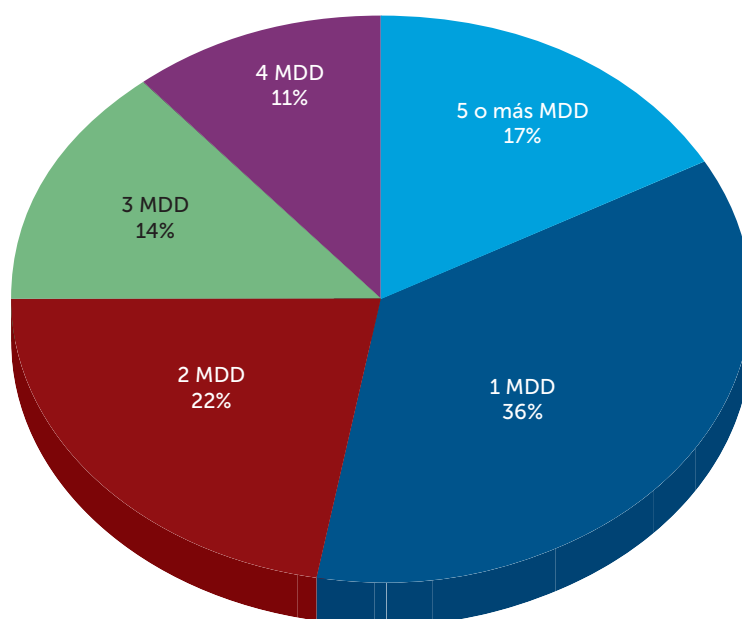


Análisis distribución:

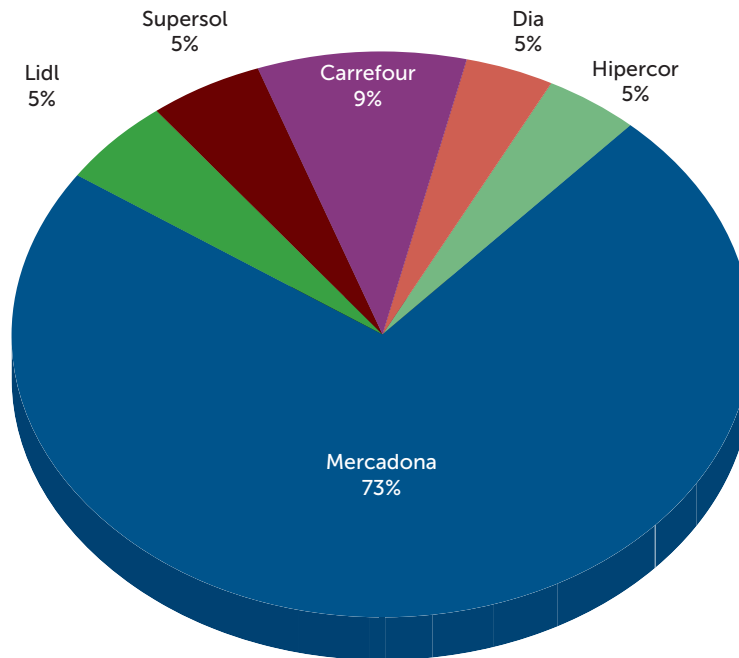
- De las 65 empresas del Ranking 2016 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 18% fabrica para MERCADONA, el 16% para CARREFOUR y el 13% para DIA.



- De estas 65 empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 36% fabrica sólo para una MDD y el 22% para dos MDD.



- Entre las empresas que fabrican solo para **una sola MDD**, el 73% lo hace para MERCADONA. A continuación se muestra una tabla que recoge estas empresas o grupos y el distribuidor para el que fabrican:



5.2. Resultados de las encuestas

Encuestas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras

- El 57% de las personas que han participado en las encuestas han sido mujeres, el 71% en edad comprendida entre 45 y 65 años y cerca del 60% cuenta con estudios de Bachillerato.
- El 42% de las personas encuestadas pertenece a grandes empresas con una plantilla de entre 500 y más de 1.000 trabajadores y trabajadoras.
- El 62% de las encuestas recibidas son de trabajadores cuya empresa que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD
- En cuanto la calidad de los productos MDD y MDF, el 54% de los encuestados opina que SI existen diferencias entre ambas marcas. Señalan diferencias en los procesos de elaboración o la fecha de caducidad del producto, pero la mayoría opina que la mayor diferencia está en la calidad de la materia prima.
- Respecto a la innovación, el 75% de los encuestados cree que NO se ve afectada por la fabricación de MDD.

El 25% restante que opina que la fabricación de MDD afecta a la innovación porque la MDD no invierte en innovación, fabrica productos desarrollados por terceros e imita

las características de los productos de MDF sin crear tendencia. La MDD generalmente no invierte en I+D+i, produce lo desarrollado por terceros.

- En cuanto a las condiciones de trabajo, el 67% señala que las **condiciones de trabajo** NO se ven afectadas por la fabricación de MDD.

El 33% que opina que SI afecta, señala motivos como la dependencia de las condiciones del distribuidor y la capacidad de negociación de la empresa que aporta el producto. El precio final y los márgenes son menores, por lo que las condiciones de trabajo se ven afectadas negativamente. Mayor competencia, lo que provoca contención salarial.

- Las personas encuestadas opinan que las debilidades de los productos MDD son: la calidad (condicionada por el precio); la dependencia de la aceptación del consumidor; dificultades para fidelizar y estabilizar clientes; poca segmentación de mercado;



dependencia del distribuidor; costes bajos de producción para ser más competitiva; peores condiciones de trabajo y mayor incertidumbre de mercado; mayor riesgo de picos de producción; etc.

Por el contrario, la mayoría de los encuestados creen que las fortalezas de los productos MDD son: mayores ventas (al tener el precio más bajo); fabrica a pedido; menos costes; mayor disponibilidad; mayor volumen lo que supone más trabajo; competitividad; más contratación; crecimiento más rápido y mayor capacidad de distribución de productos. En cuanto a las debilidades de las empresas que fabrican MDF exclusivamente, las mayores debilidades de éstas serían: no pueden competir con los precios de la MDD, tienen costes de producción y costes laborales más altos, más coste en materia prima, nuevos clientes, competencia en el mercado por los precios, menos ventas que la MDD.

Por el contrario, las fortalezas de estas empresas y sus productos serían: son marcas de referencia para el consumidor, generan confianza y fidelidad del consumidor, apoyan actividades relacionadas con la cultura, la música o los deportes, tienen mayor posibilidad de planificación a medio y largo plazo, invierten en I+D+i, se las reconoce por su calidad lo que crea imagen, tienen mayor independencia en el mercado para tomar decisiones, cuentan con más margen de beneficio, lo que supone mayor capacidad de crecimiento.

- En cuanto a los convenios colectivos, al 58% de los encuestados se les aplica el Convenio de Empresa o Acuerdo de Trabajo y al 42% restante el Convenio Colectivo Sectorial.
- El 54% de los encuestados señala que su Convenio cuenta con **cláusula de ultraactividad**.



- El 70% de los encuestados tiene una **jornada laboral** de 8 horas y el 88% cuenta con tiempo de **descanso incluido** y cerca del 60% tiene **flexibilidad horaria**.
- La mayoría de los encuestados disfruta 30 o más días naturales de **vacaciones** y más de la mitad recibe 15 **pagas anuales**.
- El 79% de los trabajadores que participan en el cuestionario tiene algún **plus reconocido**. Los pluses más reconocidos suelen ser: nocturnidad, frío, turnicidad, transporte, jornada partida, especial, ruido, flexibilidad, puntualidad, penosidad, festivo, producción, asistencia, peligrosidad.
- El 75% de las personas encuestadas recibe **formación** dentro de la jornada laboral, la formación recibida estaba relacionada con las tareas a realizar en el puesto de trabajo,

el 87% ha recibido formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y ningún trabajador responde haber recibido formación sobre Digitalización o Industria 4.0.

- Al 67% de los encuestados la empresa NO complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común**, mientras que en el caso de **enfermedad o accidente laboral** la empresa complementa hasta el 100% al 92% de las personas encuestadas.
- Más del 90% de los encuestados afirma que su empresa cuenta con **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar**. Entre las medidas de conciliación más extendidas destacan, la flexibilidad horaria, ayuda para guarderías o Teletrabajo.
- El 85% de las personas encuestadas recibe **ayudas sociales**, las más aplicadas con las becas para estudios, seguro médico y préstamos a bajo interés son las ayudas más extendidas.
- El 71% de las personas que participan en la encuesta afirma que su empresa realiza alguna acción relacionada con la Responsabilidad Social, pero en ningún caso la representación legal de los trabajadores participa en estas acciones.
- El 75% de los encuestados reconoce que su empresa NO lleva a cabo **prácticas de comercio equitativas o justas** y la mitad de los participantes opina que su empresa NO es capaz de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento**.
- El 46% de las personas encuestadas afirma que empresa dispone de alguna **certificación de responsabilidad social**, el 29% no lo sabe y el 25% contesta que NO.
- El 50% de las encuestas pone de manifiesto que sus empresas NO disponen de mecanismos para **atraer o retener talento**, el 42% piensa que SI y un 8% lo desconoce.
- El 50% de los encuestados pertenece a empresas que SI prestan algún apoyo a los **trabajadores vulnerables**, el 42% opina que no y un 8% no lo sabe.
- El 67% de las encuestas señala que su empresa cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**. La mayoría de las empresas emprende acciones concretas en reducción de emisiones de gases, por la calidad del agua y reducción de vertidos contaminantes y utiliza materiales reciclados o reutilizados, mientras que la asignatura pendiente sigue siendo la falta de utilización de sistemas de energías renovables en sus instalaciones.
- El 67% de las personas encuestadas reconoce que su empresa SI aplica alguna práctica para gestionar el **desperdicio alimentario**, sobre todo para la fabricación de alimentación animal, a bancos de alimentos, etc.
- El 50% de las encuestas señala que su empresa SI cuenta un **plan integral de gestión sostenible**, el 37% reconoce que su empresa NO cuenta con dicho plan y un 13% lo desconoce.
- El 71% de los participantes conoce la **estrategia de Transformación Digital** de su empresa, mientras que ningún convenio recoge alguna cláusula relativa a los cambios por innovación tecnológica o digitalización.
- El 71% responde que su empresa NO ha sido **robotizada ni digitalizada ni se ha introducido innovación tecnológica**.

- Reconocen que las **herramientas digitales** más usadas son email, WhatsApp, Ofimática..., almacenamiento on line, Big data, realidad aumentada.
- Según las encuestas, la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización se debe a la falta de inversión. Destacan también y la ausencia de planes de digitalización en las empresas y la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital.
- El 96% de los encuestados opina que SI existe cultura digital en su empresa pero solo se percibe en partes muy concretas de la empresa.
- El 57% de las personas encuestadas responde que NO ha recibido **formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas**.
- El 86% de las encuestas reconoce que NO se ha producido ningún **cambio en su puesto de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica, mientras que un 14% opina lo contrario.
- Todas las personas que participan en las encuestas contesta que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.



Encuestas dirigidas a las Empresas

- La mayoría de las empresas que participan en las encuestas, el 64%, cuenta con una plantilla de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras.
- El 54% de las encuestas recibidas son de empresas que fabrica **exclusivamente MDF** y el 46% produce para MDD.
- El 57% considera que NO existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el poder negociador de la distribución, el 46% opina que SI se dan este tipo de prácticas y un 15% no lo sabe. Como ejemplo opinan que la distribución se está concentrando en los 5 principales distribuidores con lo cual uno de estos clientes le supone a la mayoría de las empresas tener que reestructurar su plantilla a corto plazo. Asimismo se están produciendo alianzas entre los grandes distribuidores donde comparten la información sobre las condiciones comerciales que mantienen con sus fabricantes. Hablan también de falta de competencia, sometimiento a la distribución, lo que conlleva a malas prácticas salariales, los precios son cada vez más competitivos en un sector que se lucha al céntimo.

- El 46% opina que la **Ley de la Cadena alimentaria** SI es una buena medida para controlar las desigualdades entre distribuidor y fabricante, un 23% piensa que no lo es y el 31% restante no responde a esta pregunta. Entre las argumentaciones a favor de esta Ley las empresas opinan que esta norma exige la formalización documental de las relaciones entre los diferentes eslabones de la cadena, la regulación sobre el régimen de contratación y las prácticas abusivas comerciales permitirá reducir el desequilibrio en las relaciones comerciales entre los diferentes operadores de la cadena de valor. Esta ley establece la posibilidad de acudir a un procedimiento de mediación, cuando no hubiera acuerdo en la fijación del precio en los contratos correspondientes a la primera vista de productos agrarios no transformados y con esta regulación se potencia el papel controlador de las administraciones públicas en todas las fases de la cadena alimentaria.
- El 54% de las empresas encuestadas afirma que la producción y el consumo de MDD NO supone un freno a la **innovación**.



Opinan que lo que supone realmente un freno para la innovación es que algunos distribuidores de peso no permitan la entrada de nuevos productos de fabricante en sus establecimientos.

Incluso empresas relacionadas con la MDF consideran que las empresas que fabrican MDD tienen equipos de I+D+i de primer nivel, tanto por el número de empleados como por conocimiento acumulado y recursos para investigar. Algunos de estos grupos son pioneros en innovación por lo que es necesario romper estereotipos.

- En cuanto a la **calidad de los productos de MDD**, el 54% de las empresas encuestadas opina que la calidad NO puede ser igual que la de los productos de MDF, frente al

46% que opina que no existen diferencias en la calidad del producto. Algunas de las argumentaciones que dan los que afirman la calidad SI es igual es que las empresas MDD están igualmente sujetas a los estrictos estándares de calidad.

- En cuanto a la **gestión de la presión de la distribución** en la producción, las empresas utilizan medidas de organización y producción flexible, adaptación a la demanda, polivalencia y ahorro y optimización general en los costes de producción. Se mantienen acuerdos a largo plazo con el cliente y hay un conocimiento recíproco de cada una de las partes. Incrementan la inversión en innovación para mejorar la calidad de sus productos.

- Las empresas opinan que las debilidades de los productos MDD son: la escasa o nula notoriedad, la autocompetencia, el desprestigio de la marca, la dependencia del comportamiento de terceros y del cliente, la calidad del producto, la falta de identidad, no genera compromiso emocional, falta de innovación, baja rentabilidad, incertidumbre de la demanda, etc.

Por el contrario, la mayoría de las empresas encuestadas creen que las fortalezas de los productos MDD son: menor esfuerzo e inversión en comercial y marketing; no se identifica la marca con el producto, lo que supone menor riesgo para la marca; descuento en la compra de materias primas; el precio y el volumen de producción; ventas aseguradas, mayor capacidad de distribución; etc.

En cuanto a las debilidades de las empresas que fabrican MDF exclusivamente, las mayores debilidades de éstas serían: realizan un mayor esfuerzo en comercial y marketing; más expuestos a la pérdida de clientes; cuentan con menos poder de negociación; gran competencia en precios; mayores costes; tienen que competir con los productos MDD, con lo cual tienen mayor competencia en el mercado; etc.

Por el contrario, las fortalezas de estas empresas y sus productos serían: gozan de mayor notoriedad; tienen imagen e identidad de marca; más calidad; variedad y surtido; I+D+i; calidad e innovación continua para diferenciarse; capacidad para atraer "talento"; mayor inversión en la formación de sus trabajadores/as; independencia para negociar sus costes y sus precios; mejores salarios; más sostenibilidad; producción más planificada; etc.

- El apartado de preguntas relacionadas con la **Negociación Colectiva** ha ido dirigido solo a empresas que fabrican MDD.

La mayoría de estas empresas afirma que produce en el mismo centro de trabajo la MDD y su propia marca. Las relaciones laborales se regulan por el mismo Convenio Colectivo. La fabricación de MDD no le impone un modo concreto de producción. El sistema organizativo lo realiza la empresa y no le exigen ningún estándar en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ni en materia de Industria 4.0, mientras que la mayoría de ellas asume compromisos en materia de responsabilidad social.

- El 69% de los encuestados reconoce que su empresa SI lleva a cabo **prácticas de comercio equitativas o justas**, mientras que el 31% restante no contesta a la pregunta.

Entre las prácticas más extendidas señalan: acuerdos con los productores locales; negociación de precios y cumplimiento de la Ley de Morosidad; respeto del margen del proveedor; trabajo conjunto con los agricultores; colaboración con la sostenibilidad del negocio de los proveedores; normas comunes para todos los proveedores; programas de apoyo a sus proveedores de materia prima, colaborando con el desarrollo del medio rural; etc.

- Todas las empresas encuestadas afirma que son capaces de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento** y el 85% reconoce que su empresa SI dispone de alguna certificación de **responsabilidad social**.

- El 77% de las empresas encuestadas pone de manifiesto que SI dispone de mecanismos para **atraer o retener talento**, un 15% reconoce que NO y el 8% no responde a esta pregunta.

- El 92% las empresas que participa en la encuesta afirma que SI prestan algún apoyo a los **trabajadores vulnerables**.
- Todas las empresas encuestadas señala que su empresa cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**, excepto una que no responde a la pregunta. Las acciones que llevan a cabo están relacionadas con la reducción de emisiones de gases, la calidad del agua y reducción de vertidos contaminantes y la utilización de materiales reciclados o reutilizados, mientras que son pocas las que cuentan con sistemas de energías renovables en sus instalaciones.
- El 85% de los encuestados reconoce que su empresa SI aplica alguna práctica para gestionar el **desperdicio alimentario** como: donaciones a banco de alimentos y control de productos desclasificados; reciclaje; maquinaria para reducir mermas; proceso de producción y fabricación contrastados con el objetivo de ir al desperdicio 0; redistribución de materia prima entre las empresas del grupo; donaciones de producto a entidades sociales; centro productivo para fabricar materia prima para alimentación animal con el desperdicio; campañas informativas; etc.
- Más del 85% de las empresas afirma que cuenta con un **plan integral de gestión sostenible**.
- El 83% de las empresas afirma tener una **estrategia de Transformación Digital**, mientras que un 17% no responde a la pregunta. Todas las empresas reconocen que los convenios colectivos no recogen **cláusulas que hagan referencia a los cambios** por innovación tecnológica o digitalización.
- Todas las empresas afirma ha **robotizado o digitalizado alguna actividad**. Reconocen que las **herramientas digitales** más usadas son email, WhatsApp, Ofimática...; almacenamiento on line, Big data; realidad aumentada; sistemas automatizados, de integración o robotizados.
- Según las encuestas, aunque hay muchas empresas que no responden a la pregunta de cuál es la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización, las pocas que contestan señalan que se debe a la falta de inversión.
- Todas las empresas encuestadas señala que SI existe cultura **digital** en su empresa.
- El 83% de las empresas encuestadas responde que ha realizado formación para trabajadores/as orientada a la adquisición de competencias digitales, relacionada con correo electrónico, office, E- Learnings, formación de aplicativos, etc. Todas afirman que la formación ha sido dentro de la jornada laboral y todas afirman tener previsto realizar algún tipo de formación relacionado con la adquisición de competencias digitales, como ejemplos, digitalización para RRHH; Formación de aplicativo; etc.
- La mitad de las empresas encuestadas reconoce que SI se ha producido algún **cambio en los puestos de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica, y la otra mitad reconoce que NO se han producido cambios.
- Todas las empresas encuestadas responde que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías** y más del 80% reconoce que NO tiene previsto **los puestos de trabajo que va a necesitar como consecuencia de la digitalización**.

5.3. Comparativa con otros Ranking

- Se ha comparado el Ranking 2016 de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación que publica la revista ALIMARKET con otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, el talento o el consumo, del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

1. Ranking: Empresas de Alimentación y bebidas con mejor reputación corporativa (Año 2016)

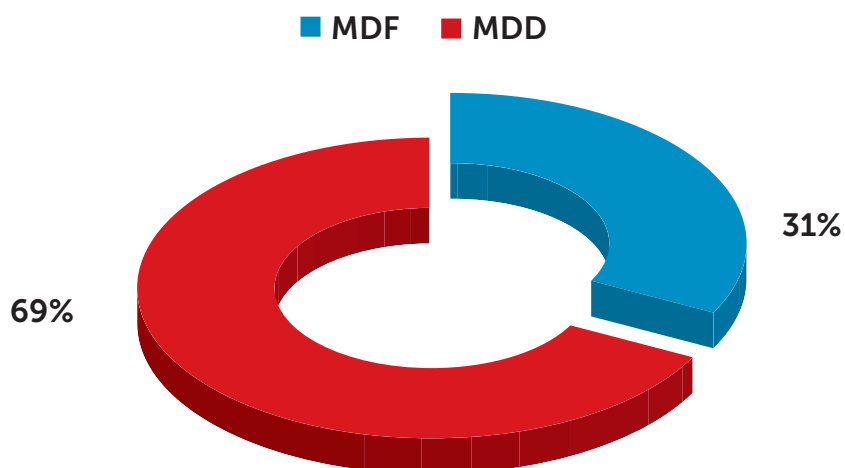
El 69% de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa *fabrica MDD*, mientras que en este mismo Ranking en 2015, las empresas relacionadas con la MDD alcanzaban el 79%. Esta evolución muestra que, aunque la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking es mayoritaria, presenta una caída de unos 10 puntos porcentuales respecto al año anterior.



Cuadro 15: Ranking de empresas de Alimentación y bebidas con mejor reputación corporativa

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
SECTOR ALIMENTACIÓN			
1	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
2	DANONE, S.A.	12	MDF
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	27	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
5	CENTRAL LECHERA ASTURIANA	30	MDD
6	CASA TARRADELLAS	19	MDD
7	GRUPO FUERTES	6	MDD
8	PEPSICO	32	MDD
9	GRUPO SIRO	34	MDD
10	DULCESOL	61	MDD
11	EBRO FOODS	2	MDF
SECTOR BEBIDAS			
1	MAHOU- SAN MIGUEL	9	MDD
2	HEINEKEN	17	MDF
3	COCA COLA	1	MDF
4	GRUPO DAMM	14	MDD
5	CORP. HIJOS DE RIVERA	51	MDD

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y MERCO



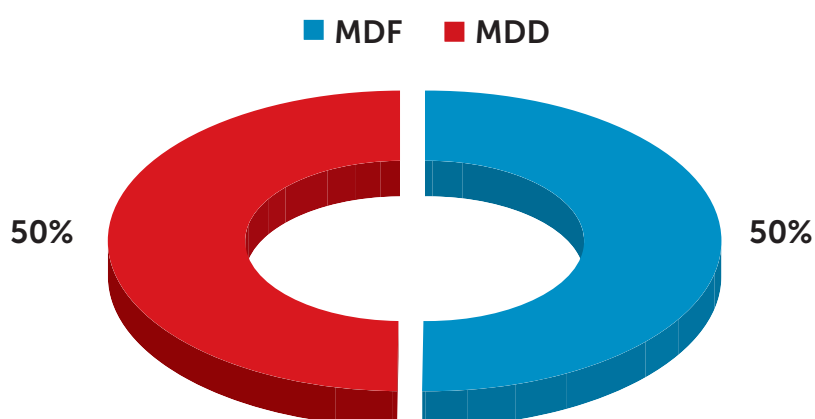
2. Ranking: Empresas que mejor atraen y retienen el talento personal (Año 2016)

El 50% de las empresas de Alimentación y bebidas en el Ranking de empresas que mejor atraen y retienen talento personal **fabrica MDD**, mientras que en este mismo Ranking en 2015, las empresas relacionadas con la MDD suponían el 57%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking pierde 7 puntos porcentuales y vuelve a los valores de 2014.

Cuadro 16: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas que mejor atraen y retienen el talento

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
SECTOR ALIMENTACIÓN			
1	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
2	DANONE, S.A.	12	MDF
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	27	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
SECTOR BEBIDAS			
1	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
2	MAHOU- SAN MIGUEL	9	MDD
3	HEINEKEN	17	MDF
4	GRUPO DAMM	14	MDD

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y MERCO



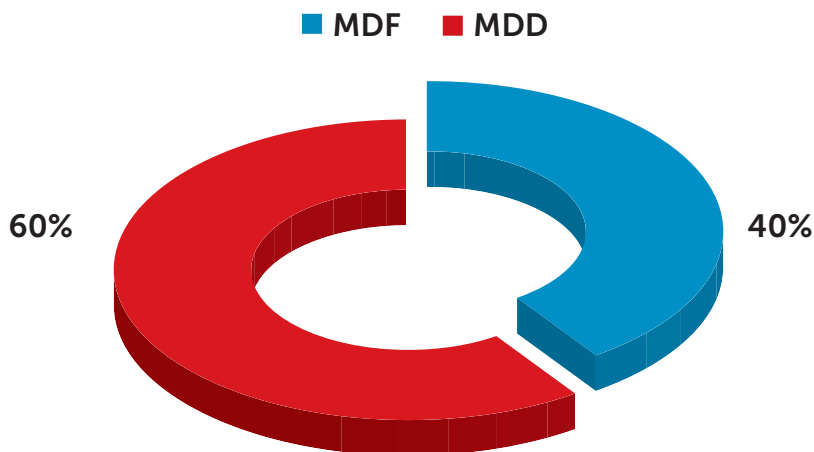
3. Ranking: Empresas más responsables (Responsabilidad y Gobierno Corporativo (Año 2016)

El 60% de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas más responsables *fabrica MDD*, mientras que en este mismo Ranking en 2015, las empresas relacionadas con la MDD suponían el 67%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking ha descendido 7 puntos porcentuales.

Cuadro 17: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas más responsables

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
SECTOR ALIMENTACIÓN			
1	DANONE, S.A.	12	MDF
2	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	27	MDF
3	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
5	GRUPO SIRO	34	MDD
SECTOR BEBIDAS			
1	MAHOU SAN MIGUEL	9	MDD
2	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
3	HEINEKEN	17	MDF
4	GRUPO DAMM	14	MDD
5	CODORNIU, S.A. GRUPO	78	MDD

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y MERCO



4 Ranking: Marcas de consumo que gozan de mejor reputación (Año 2016)

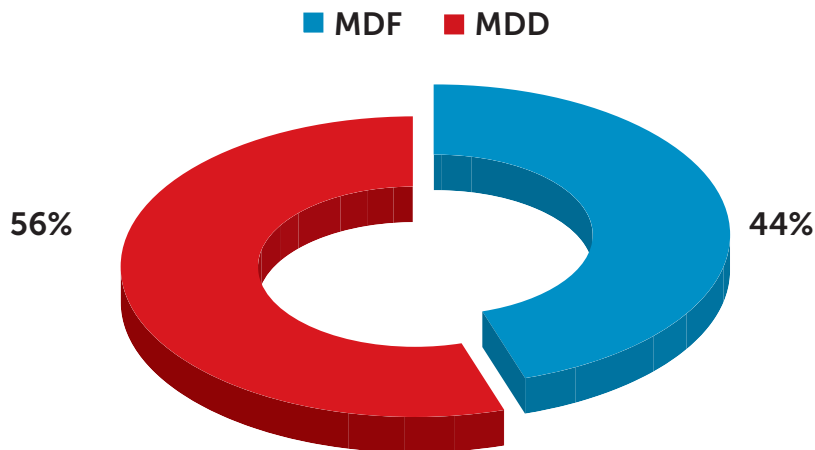
El **56%** de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de marcas de consumo que gozan de mejor reputación, además de su propia marca, **fabrica MDD**, mientras que en este mismo Ranking en 2015, suponían el 60%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking ha descendido 4 puntos porcentuales.



Cuadro 19: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas cuyas marcas gozan de mejor reputación

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
SECTOR ALIMENTACIÓN			
1	DANONE, S.A.	12	MDF
2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	27	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
SECTOR BEBIDAS			
1	CODORNIU, S.A. GRUPO	78	MDD
2	MAHOU- SAN MIGUEL	9	MDD
3	COCA COLA	1	MDF
4	HEINEKEN	17	MDF
5	GRUPO DAMM	14	MDD

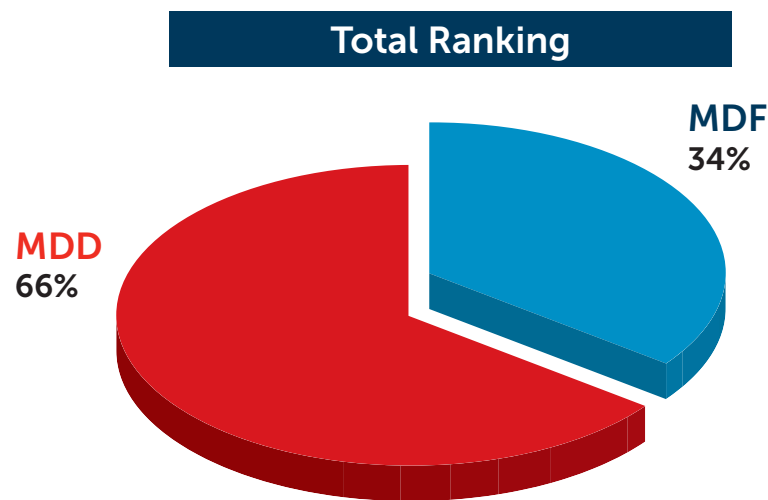
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y MERCOS



5.4. Resultados de Negociación Colectiva

Se han analizado:

- 184 convenios colectivos identificados.
- Vigencia durante el año 2016.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los 184 convenios colectivos analizados, el 66% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que el 34% restante solo fabrica Marca de Fabricante.



5.4.1.- Resultados por materias:

SALARIOS:

Para este estudio hemos utilizado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.438,49 €	15.296,77 €	15.731,71 €
Salario Máximo	36.584,28 €	36.584,28 €	27.682,93 €
Salario Mínimo	10.200,49 €	10.200,49 €	10.627,26 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.544,95 €	17.512,79 €	16.141,17 €
Salario Máximo	39.608,17 €	39.608,17 €	32.777,28 €
Salario Mínimo	10.756,22 €	10.756,22 €	11.040,78 €

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

Destacan, por el extremo superior, los salarios de:

MAHOU- SAN MIGUEL:

en sus dos centros de trabajo cuentan con salarios de 36.584,28€/año y 31.288,51 €/año para el Peón Especialista y de 39.608,17 y 34.527,55 €/año para el Oficial 1ª.

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

34.565,00€/año para el peón especialista y 38.920,00€ para el Oficial 1ª.

GALLINA BLANCA:

27.285,75€/año.

La empresa **NUTREXPA S.L.**, del Grupo **ADAMS FOODS** centro de trabajo de Reinosa, tiene unos salarios de 29.599,00 euros para el Peón Especialista y de 31.760,00 para el Oficial 1ª.

DIAGEO ESPAÑA, S.A.

tiene los salarios más bajos del estudio, con 10.200,49 €/año para el Peón y 10.756,22 €/año para el Oficial 1º. En este caso como se ha comprobado que la citada empresa no aplica ningún Convenio de ámbito empresarial, sino el de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid.

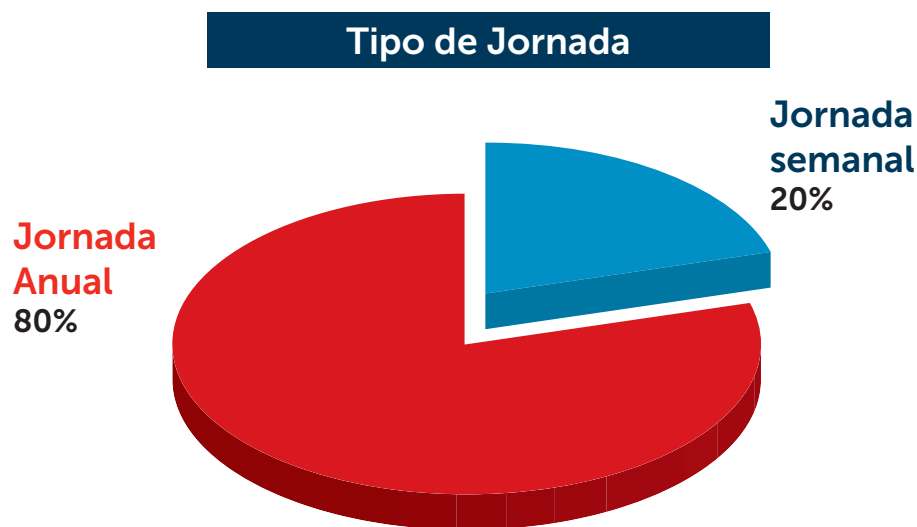
En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. La media de pagas extraordinarias es de 2,78.

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

La diferencia es mas por sector o incluso entre empresas. Destacan las empresas del sector de **Cervezas**, que llegan a tener **5 pagas extraordinarias de una mensualidad cada una** de ellas con todos los conceptos económicos incluidos, incluyendo la llamada "Bolsa de Vacaciones".

JORNADA:

El 20% de los C.C. analizados tiene jornada semanal, mientras que el 80%, jornada anual. La tendencia es ir fijando jornadas anuales, aunque nos hemos encontrado convenios en los cuales la jornada se regula en base a la producción y las necesidades de cada puesto, sin fijar una jornada máxima concreta.

*Jornada anual:*

En el 80% de los convenios analizados, se recoge la jornada anual, si lo comparamos con el estudio del año pasado en esta ocasión el porcentaje aumenta.

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.758,17 h/año	1.748,54 h/año	1.776,32h/año
Jornada Máxima	1.875 h/año	1.810 h/año	1.875 h/año
Jornada Mínima	1.577 h/año	1.577 h/año	1.694 h/año

Jornada semanal:

El 20% de los convenios analizados recoge en exclusiva este tipo de jornada. Hay convenios que regulan ambas jornadas tanto la semanal como la anual, concretamente el 14% de los convenios analizados.

En los casos en que se regula Jornada semanal, la más frecuente es de 40 h/ semana, y la jornada media es de 39.65 h/semana.

Hay que tener en cuenta que hay convenios que específicamente señalan que el tiempo de descanso para bocadillo está computado como tiempo de trabajo efectivo, frente a otros que señalan lo contrario.

En el aspecto de jornada hay que destacar:

GALLINA BLANCA:

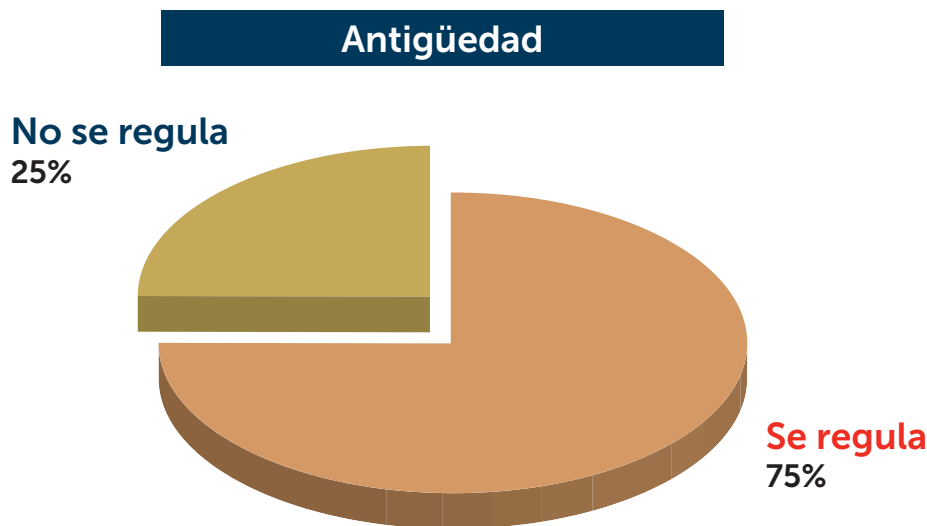
1.576,60 Horas anuales de trabajo efectivo.

MONDELEZ ESPAÑA (Hospital de Órbigo):

1.681,75 horas/anuales de trabajo efectivo.

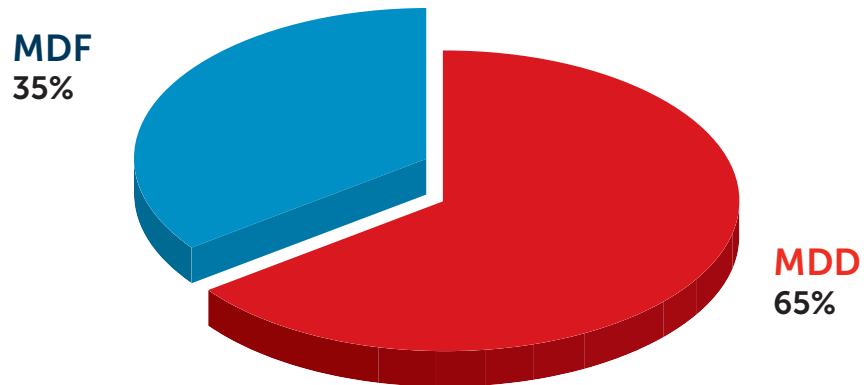
ANTIGÜEDAD:

El 25% de los C.C. analizados no regula la antigüedad, mientras que el 75% si la regula. La tendencia que se está produciendo en los últimos años es la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos Ad personan.



Entre los C.C. que regulan la antigüedad, el 66% pertenece a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.

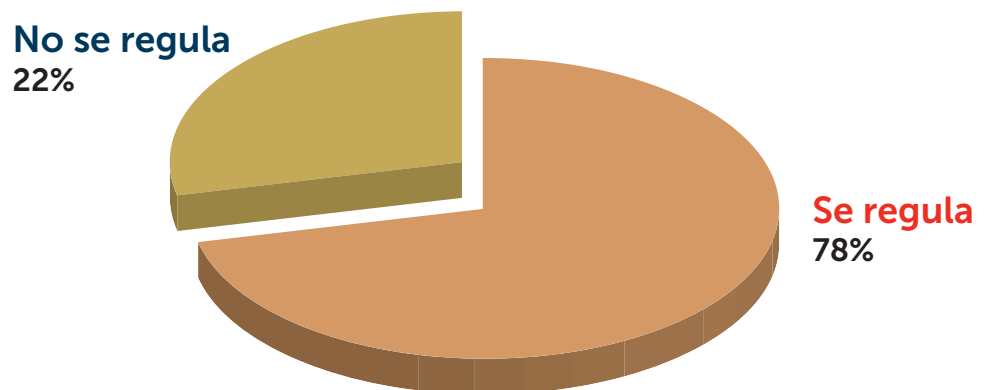
Antigüedad



SEGURO COLECTIVO:

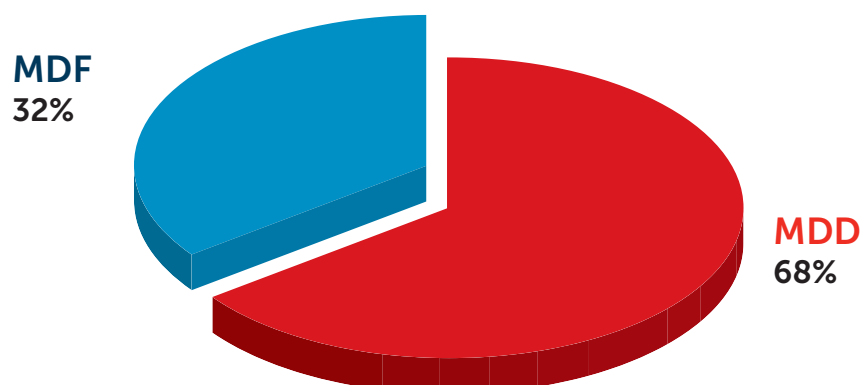
El 78% de los C.C. analizados ofrece cobertura de Seguro Colectivo, en diversas modalidades.

Seguro Colectivo



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 68% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca.

Seguro Colectivo



La Totalidad de los Seguros recogidos cubren la contingencia de Muerte o Invalidez por Accidente de Trabajo. Algunos cubren también los gastos de Sepelio.

Existe, sin embargo, múltiples regulaciones en su cobertura, estableciéndose en algunos casos diferencias en cuanto a la situación familiar o edad del asegurado. También existe una gran disparidad en cuanto a las cantidades aseguradas.

Encontramos seguros con una cobertura de 3.000€ hasta 150.253,02€.

Algunas cláusulas de seguro colectivo que resultan llamativas son:

CENTRO MEDITERRÁNEA DE BEBIDAS (GRUPO PEPSICO):

La indemnización distingue toda una: casuística en función de la contingencia acaecida: muerte, Invalidez absoluta, permanente o total) y también en función del estado civil del accidentado: soltero, casado o divorciado con y sin hijos, con una cobertura desde 6.010 € hasta 46.878 € según el supuesto.

DCOOP, S.C.A.:

Las empresas establecerán para sus trabajadores un seguro de accidentes de acuerdo con lo que en esta materia obligue la legalidad vigente, y siempre no inferior a 30.900 €.

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO:

trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses parte la paga el empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual. El capital asegurado es de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad.

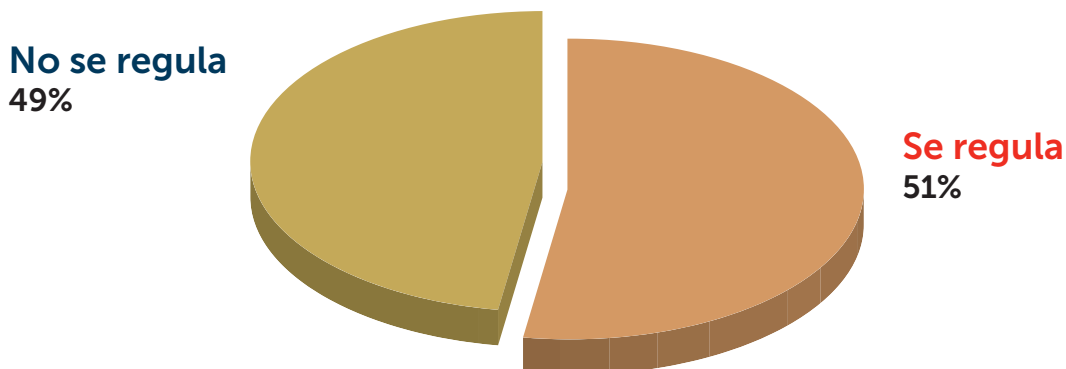
HEINEKEN ESPAÑA, S.L.:

Ligado al Plan de Pensiones, aunque con cobertura aparte. La indemnización varía en función de la categoría profesional.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

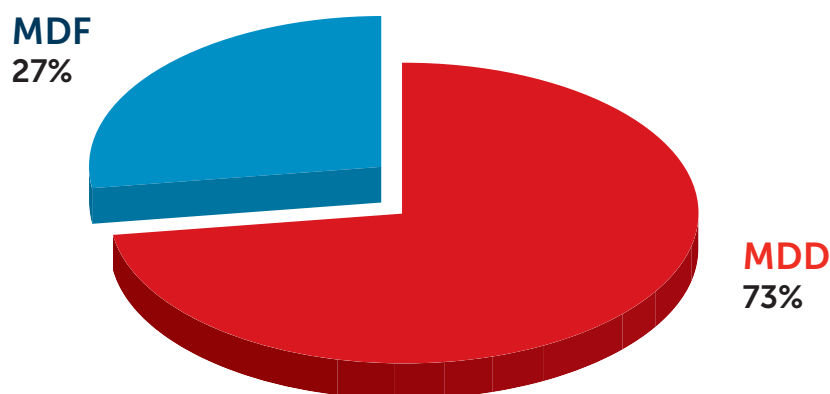
El 49% de los Convenios Colectivos analizados no recoge ningún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo. Este porcentaje está muy por debajo del estudio anterior.

Cláusula de estabilidad en el empleo



De los Convenios que recogen algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo, la gran mayoría (73%) pertenecen a empresas donde se fabrica marca blanca.

Cláusula de estabilidad en el empleo



En cuanto a la casuística de las cláusulas de estabilidad en el empleo, una vez más es muy variada, desde las que no pasan de ser una declaración de intenciones, del tipo:

“la empresa se compromete a reducir al máximo la contratación a través de ETT´s”, hasta otras que limitan cuantitativamente la contratación temporal o el uso de ETT, o incluso compromiso de transformación de un determinado número de contratos en indefinidos durante la vigencia del Convenio. También es frecuente recoger en Convenio la posibilidad de que el trabajador se acoja a la modalidad de jubilación anticipada, con contrato de Relevo.

Destacan:

GRUPO DAMM:

“La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, excepto jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados”.

DANONE S.A.

“En todo caso la empresa se compromete a que la contratación eventual no excederá del 8% de la plantilla media en computo anual”.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA:

Limite a la contratación temporal a un máximo del 25% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.

VALLS COMPANY GRUPO

Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.

GRUPO PEPSICO:

La empresa garantiza que durante la vigencia de este Convenio no reducirá el número de sus empleados por las reestructuraciones que pudieran producirse.

Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año

ADAMS FOODS GRUPO

Jubilación parcial y contrato de Relevo. Pase a indefinidos de 8 personas entre 2018 y 2019.

BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA:

El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.

MONDELEZ:

la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de un año. marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal regulado en el anexo 1.

COOP. ORENSANAS, SCG (COREN) Y GRUPO FUERTES (EL POZO):

Se recoge la reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado.

GRUPO SIRO:

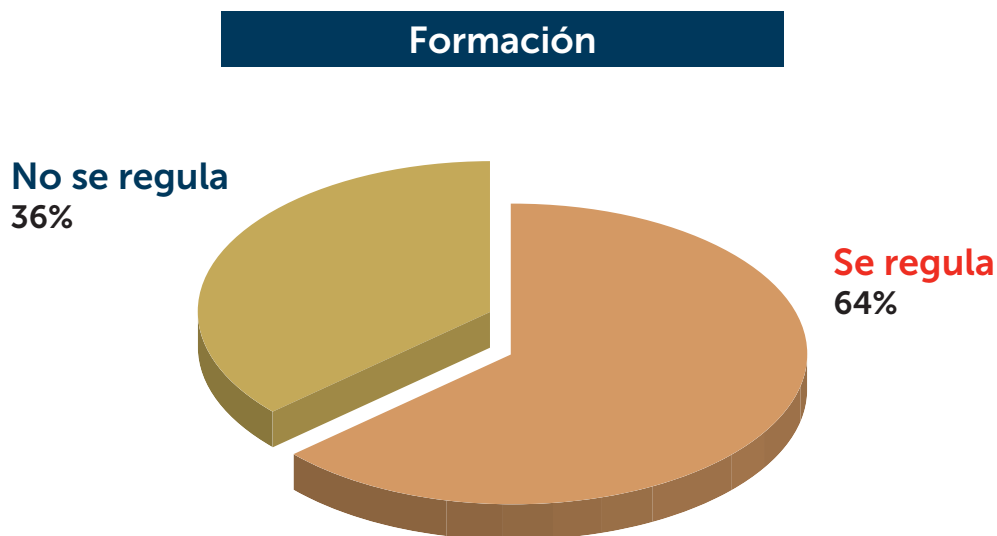
Plan de Incremento de Estabilidad Laboral.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

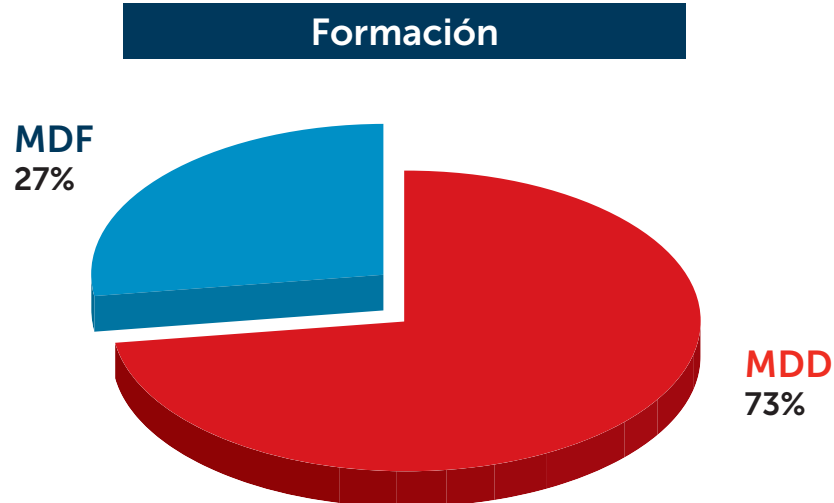
Fomento de la creación de empleo estable y creación de una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo. Limitación de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a situaciones excepcionales.

FORMACIÓN:

El 64% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a.



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 72% fabrica marca blanca.



Destacan:

COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA):

Se regula la "formación necesaria" y la voluntaria. A lo largo del primer trimestre, la Empresa se obliga a informar al Comité acerca del plan de formación anual previsto a desarrollar durante el año en curso (Anexo IV del Convenio).

GRUPO EBRO FOODS

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años.

GRUPO MAHOU:

Desarrollará políticas de formación y promoción. Subvención de cursos con aplicabilidad en la empresa.

DANONE S.A. ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria.

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO:

Se regula que el 85% del tiempo de formación, por persona y año, lo sea dentro de horas de trabajo y el 15% pueda ser fuera de horas de trabajo.

GRUPO SIRO

Establece la participación en la elaboración del estudio de necesidades formativas a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio. Formación en horas de trabajo. Compensación económica o descanso de la formación fuera de jornada.

AB AZUCARERA IBERIA, S.L.: (Convenio de Industria azucarera)

Comisión Paritaria de Formación. Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas

ADAM FOODS, S.L. GRUPO (Galletas Artiach S.A.U.)

Fondo de Formación y Cultura: 23387,69. Se administra por la Comisión Paritaria de Formación.

MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO (Convenio Industria Vinícola de Villafranca del Penedés) Permiso retribuido de 20 horas anuales para Formación acumulable en periodos de 5 años.

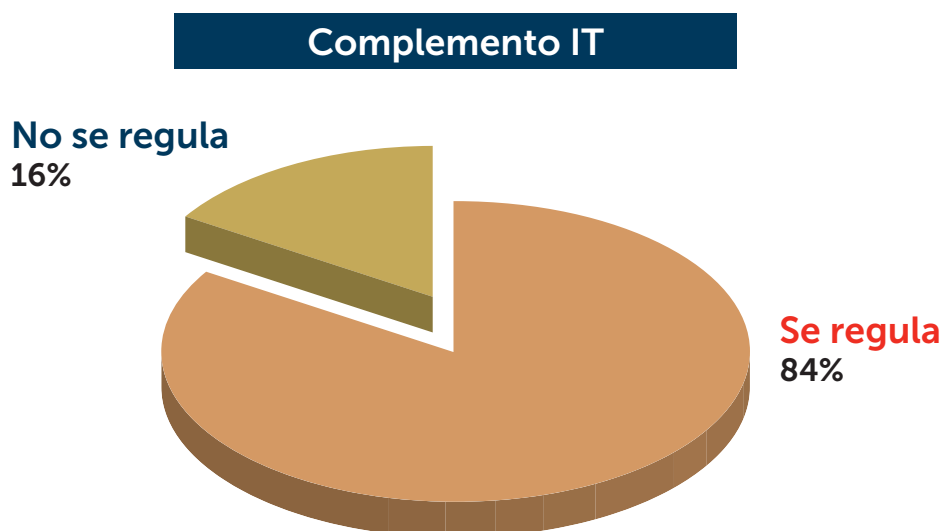
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

El 84% de los Convenios analizados (155) recogen algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien en diferente cuantía.

De ellos, el 89% recoge complementos de IT tanto para cualquier contingencia, es decir Enfermedad común y Accidente no laboral, Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral.

La tendencia que va siendo creciente en los Convenios es ligar los complementos de IT al absentismo de la planta, o al absentismo individual.

Igualmente hay muchos complementos (generalmente en enfermedad común) que están ligados a la duración de la baja, primando las bajas más largas.



La cláusula más frecuente es la que cubre el 100% de las prestaciones económicas del trabajador, sobre todo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura de la Enfermedad Común es ligeramente menos frecuente (75% de los Convenios analizados).

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.

S.A. DAMM- GRUPO.

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. Máximo 12 meses.

COOP. ORENSANAS, SCG (COREN):

Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.

BORGES INTERNATIONAL GROUP:

En Enfermedad Común: 15% de su salario base y antigüedad a partir de 15 días de baja. Si el absentismo individual no supera el 7%, 25% de complemento. Si hay hospitalización u operación quirúrgica, 100% durante el primer mes.

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%.

NESTLÉ ESPAÑA S.A. (SEVARES, ASTURIAS):

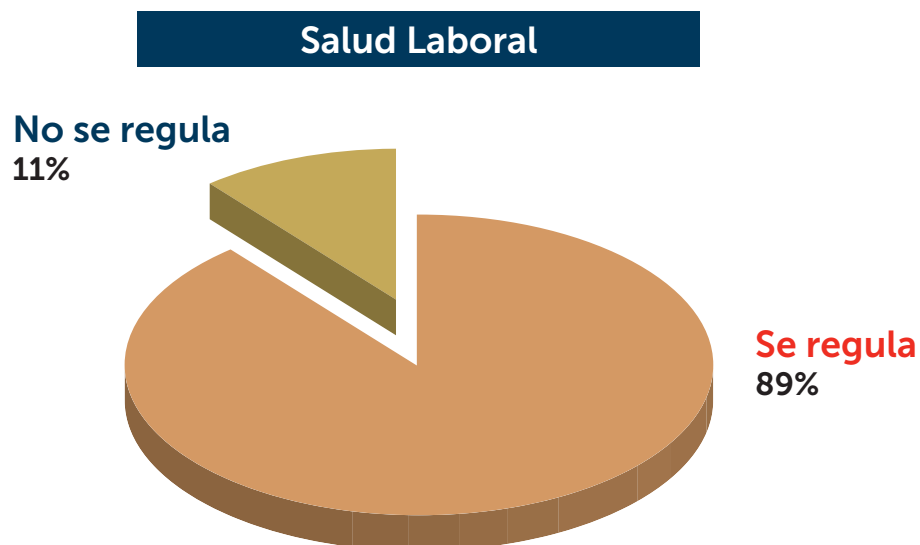
Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladora sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo.

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).

SALUD LABORAL:

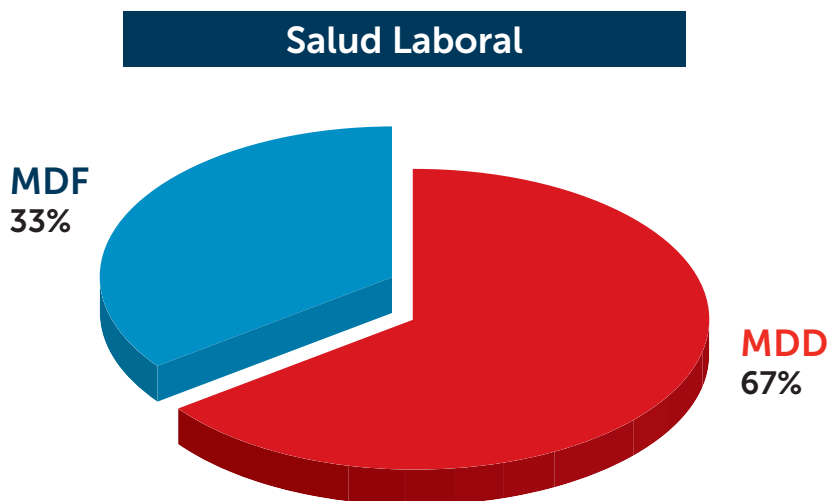
El 89% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Salud Laboral.



En general lo regulado en esta materia no pasa, en muchos casos, de ser meras menciones genéricas a la Salud Laboral o remisiones a la Ley.

Solo el 33,5% tienen Comité de Salud Laboral.

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



Destacan:

CAMPOFRIO FOODS GROUP (Convenio Industria Cárnica).

Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas.

EBRO FOODS GROUP

información específica sobre productos de fumigación.

CORP. PEÑASANTA (Siero):

Plan Integral sobre Drogodependencia y Alcoholismo.

El Comité de Seguridad y Salud planificará las fechas, asistentes y desarrollo de los cursos en combinación con la Dirección de la Empresa mediante el correspondiente programa anual. Toda persona, que esté expuesta a un nivel sonoro superior a 85 decibelios, se le someterá a control un anual de audiometría y se aplicarán medidas preventivas y técnicas tendentes a garantizar un nivel de exposición dentro de lo legalmente permitido, previa propuesta del Comité de Seguridad y Salud con los informes técnicos pertinentes incluida la de abono del plus de penosidad si procediese.

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.

MAHOU SAN MIGUEL:

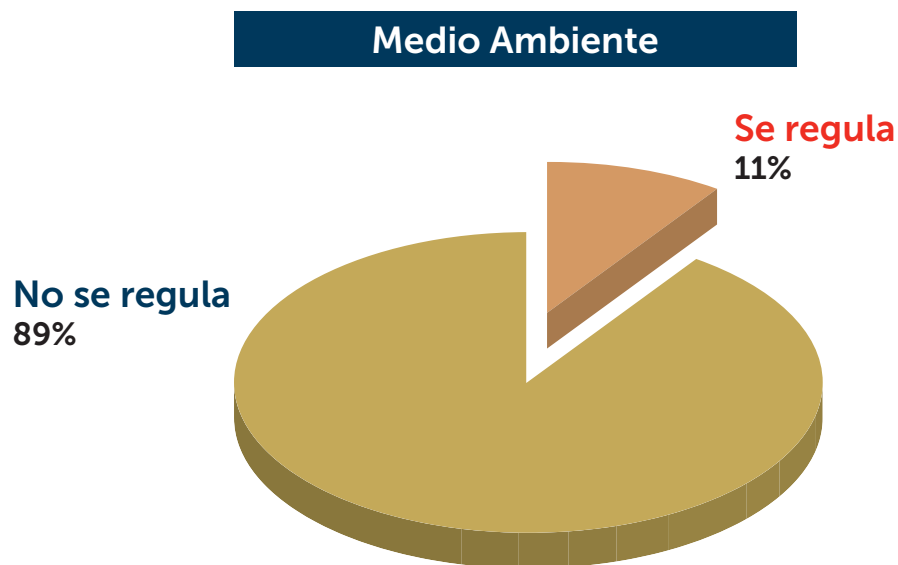
Tienen comité Inter centros de Seguridad y Salud.

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

MEDIO AMBIENTE:

Tan solo un 11% de los Convenios analizados recogen algún tipo de cláusula en relación con el Medio Ambiente.

En la inmensa mayoría de las mismas esta cláusula no pasa de ser una mera declaración de principios., del tenor siguiente: " Compromiso con el medio ambiente".



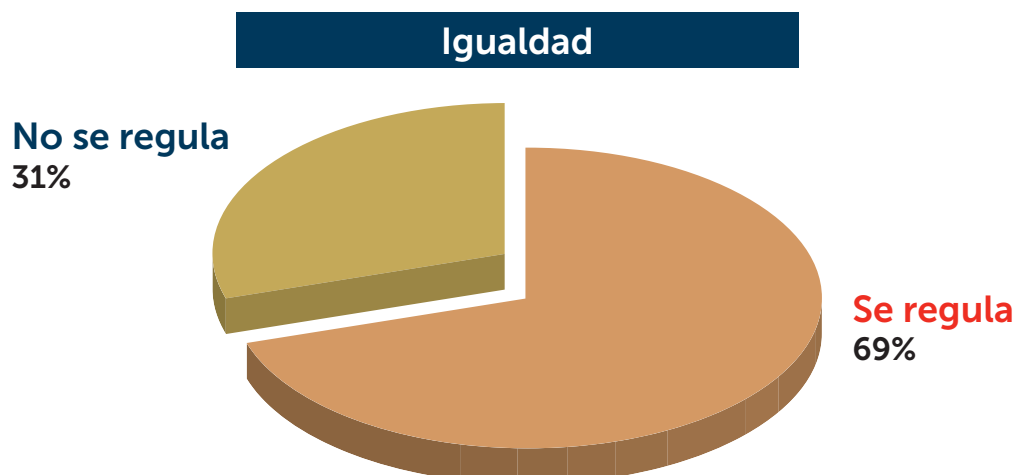
De todos los Convenios analizados, el único que registra una cláusula medioambiental que establece algún compromiso concreto por parte de la empresa es el siguiente:

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO: (GRUPO MONDELEZ S.L.U.), con el redactado siguiente:

La Empresa se compromete a realizar periódicamente estudios de impacto ambiental e informar de estos al Comité.

IGUALDAD:

El 69% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de 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. La empresa tiene un Plan de Igualdad suscrito en 2011.

PEPSICO GRANADA:

Se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un plan de igualdad.

ANECOOP, S. COOP.:

Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional.

NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO:

Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente.

S.A. DAMM- GRUPO:

Comisión Ley de Igualdad: Tiene como finalidad el estudio, implantación y seguimiento de las medidas en la empresa de la Ley de Igualdad.

BORGES INTERNATIONAL GROUP

Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce también el derecho de acceso de la mujer y del hombre a todas las secciones y categorías.

GRUPO PANSTAR: (Convenio de Masas Congeladas de Catalunya):

El Criterio de retribuciones deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

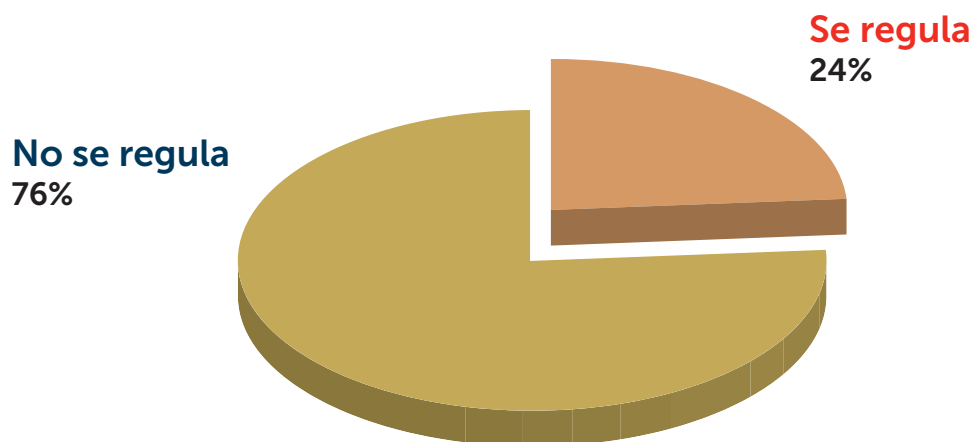


ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

El 24% de los Convenios analizados introducen en su articulado algún tipo de cláusula sobre acoso sexual y/o violencia de género.

En la mayoría de los casos se trata de meras remisiones a la ley, pero queremos destacar que cada vez son más los Convenios que introducen articulados más completos con definición de lo que se entiende por acoso y medidas que favorezcan a las víctimas.

Acoso sexual. Violencia de Género



Entre los ejemplos más destacables citaremos:

GRUPO BIMBO

Se define un amplio Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual.

DEOLEO, S.A. GRUPO:

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

FREIXENET, S.A. GRUPO:

Excedencia voluntaria en caso de víctimas de violencia de género con reserva de puesto de trabajo por 2 años. Recoge igualmente la posibilidad de cambio de empresa dentro del mismo grupo.

GRUPO PEPSICO:

Recoge en todos sus Convenios un teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO

Desarrollo completo de un Plan de Prevención del acoso.

ANECOOP, S. COOP. Convenio de MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS FRUTAS Y HORTALIZAS COMUNIDAD VALENCIANA.

Contempla la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

DERECHOS SINDICALES:

El 39% por ciento de los Convenios analizados recogen mejoras en los derechos sindicales de los trabajadores y sus representantes.



COCA- COLA ESPAÑA

Algunos de los Convenios del Grupo Coca cola España recogen mejoras en materia sindical tales como:

- Acumulación anual de horas de los delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios. Canon de negociación a descontar de forma voluntaria a los trabajadores afectados por el Convenio.
- Asambleas en horas de trabajo 12 horas al año. Crédito horario 240 h/año+ 90 h/año para cursos. Delegado sindical provincial.
- Delegado sindical a partir de 150 trabajadores. Abono de gastos de reuniones sindicales.

GRUPO NESTLÉ

Acumulación mensual del crédito horario que ostente cada grupo sindical y su disfrute por uno o varios de sus miembros siempre y cuando se realice preavisando con tiempo suficiente y no se sobre-pase el número de horas totales del grupo.

GRUPO FUERTES, GRUPO (Convenio de granjas avícolas).

Reconocimiento del Delegado Sindical en empresas de más de 100 trabajadores.

GRUPO PEPSICO

Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo.

GALLETAS SIRO, S.A.

- Bolsa anual de horas administrada por la Sección Sindical.
- Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores.

SCHWEPPE, S.A.

El Anexo XII del convenio regula con todo detalle el funcionamiento del Comité inter centros. Diferentes comisiones: Formación, Igualdad y Comisión Técnica; acumulación de Horas Sindicales. Regulación del abono de gastos del Comité Inter centros.

EUROPASTRY, S.A (Convenio de masas congeladas de Catalunya)

En las empresas en las cuales los sindicatos o centrales sindicales posean una afiliación superior al 15% de su plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. Recoge igualmente el derecho a acumulación de horas mensual.

La mayor parte de las grandes empresas tienen reconocida la creación del comité intercentros.

Ejemplo:

MAHOU, S.A.

Recoge la constitución del Comité intercentros con 13 miembros.

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

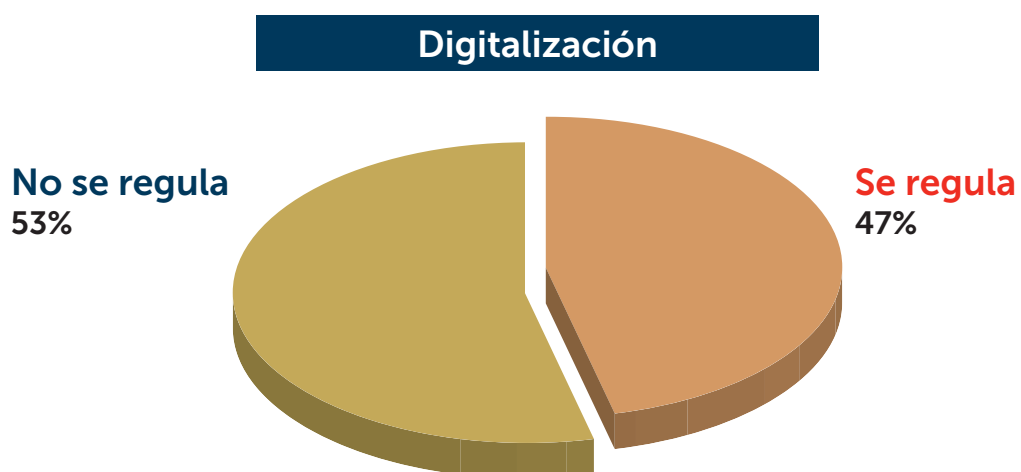
Bolsa anual de horas acumulación por centrales. Comité intercentros. Regulación de funcionamiento. Crédito horario de 40 h/adicionales. Delegados/as Sindicales.

AGROLIMEN, S.A.- GRUPO (Gallina Blanca fabricacion)

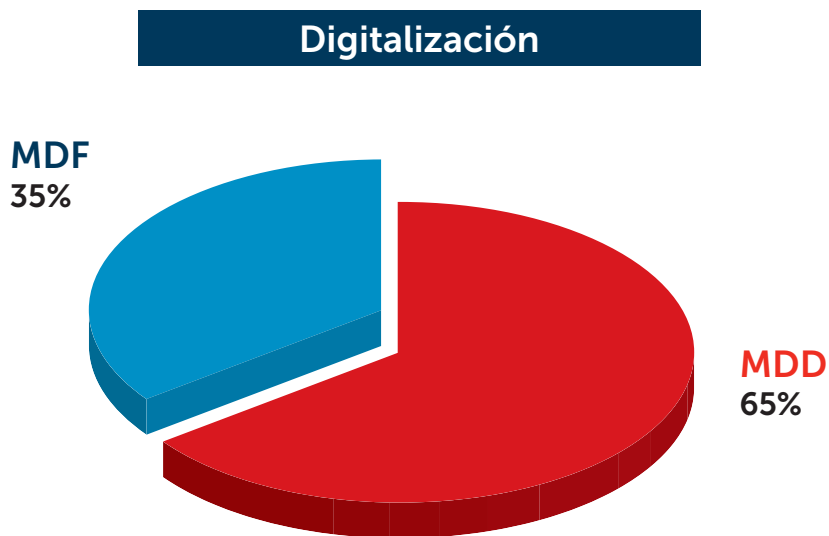
Los miembros del comité de empresa o delegados de personal (en su caso) disfrutaran de un crédito horario incrementado en 10 horas respecto al establecido en el art. 68 e) del ET para atender a sus funciones de representación.

DIGITALIZACIÓN:

De los Convenios analizados, el 47% contiene alguna cláusula sobre digitalización y nuevas tecnologías.



En cuanto a las empresas que sí cuentan con cláusulas de digitalización en su convenio, el 65% de las mismas son marcas blancas, frente al 35% que son marcas del fabricante.



Del estudio llevado a cabo, en relación al nivel de digitalización en los convenios, de las empresas analizadas, destacan las siguientes cláusulas:

Grupo empresarial, **CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A.**, bajo el paraguas del convenio de la industria cárnica, recoge una cláusula a través de la que se crea un observatorio sectorial para la industria cárnica como instrumento que permitirá el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico.

Otro tipo de cláusulas que ha venido siendo frecuente a lo largo de este análisis, es la relativa a la formación derivada de motivos tecnológicos, ligados a la digitalización de los trabajadores, a través de la búsqueda de la cualificación y adaptación a las nuevas condiciones del puesto de trabajo por la implantación de nuevas tecnologías. Siendo importante que el tiempo destinado a la formación se considere tiempo de



trabajo efectivo. Esta cláusula se da por ejemplo en el **GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.** Otro punto a tener en cuenta sería el hecho de si esa formación se da dentro de la jornada laboral, aspecto que debería incorporarse para garantizar que la formación llegase en las mismas condiciones a todos los trabajadores independientemente de sus circunstancias. Al hilo de esto, cabe señalar que este tipo de formación que va de la mano con los cambios que se producen en el puesto de trabajo y que se encuentra muy vinculada a la labor del día a día que marca la implantación de nuevas tecnologías en los trabajadores, debe encuadrarse dentro de la jornada laboral, puesto que se deriva una obligación de la empresa que consiste en formar al trabajador ante los cambios tecnológicos en los medios de producción, ya que el Estatuto de los Trabajadores traduce esa falta de adaptación en una ineptitud sobrevenida que puede dar paso a un despido. Por tanto la cuestión reviste especial interés, en tanto a protección del trabajador.

Ligada a la anterior y respecto a la adecuación de los cambios a las mejoras tecnológicas, evitando los riesgos que estas puedan causar, destacar por ejemplo la cláusula sobre digitalización que incorpora el **GRUPO AGROLIMEN, S.A.**, a través de la que para facilitar la adaptación a las mejoras tecnológicas y procedimientos organizativos, se acuerda promover la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores y debatirá por el Comité de Seguridad y Salud, antes de la introducción de nuevas tecnologías, su incidencia en la prevención de riesgos.

En esta línea sobre la adecuación tecnológica y digital se encuentra el Grupo **AB AZUCARERA IBERIA, S.L.**, en el sentido que de introduce una cláusula a través de la que los nuevos puestos o funciones que surjan en el futuro como consecuencia del desarrollo tecnológico se asimilarán a las categorías que resulten más adecuadas por analogía de funciones y del nivel de conocimientos y responsabilidades exigidos para su desempeño.

EL GRUPO PEPSICO, introduce también una cláusula de digitalización vinculada al aspecto formativo, recogiendo el hecho de que la comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación que responderán a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías.

De otro lado, a lo largo del estudio, también ha aparecido un tipo de cláusula sobre digitalización a través de la que se utilizará la modalidad contractual: contrato de incremento de la actividad productiva, por circunstancias de la producción, cuando concurren Innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación, como por ejemplo casos de instalación de nueva tecnología/línea, tecnificación de líneas /puestos, etc. Este hecho, conllevará la presencia temporal de un mayor número de trabajadores/as en cuadro básico, así como apoyos a las líneas para corregir las deficiencias técnicas, es el caso del **GRUPO BIMBO**.

Un aspecto más a tener en cuenta, dentro del largo recorrido que tiene la digitalización es el teletrabajo. Este tipo de cláusula se puede ver por ejemplo en **HIJOS DE**



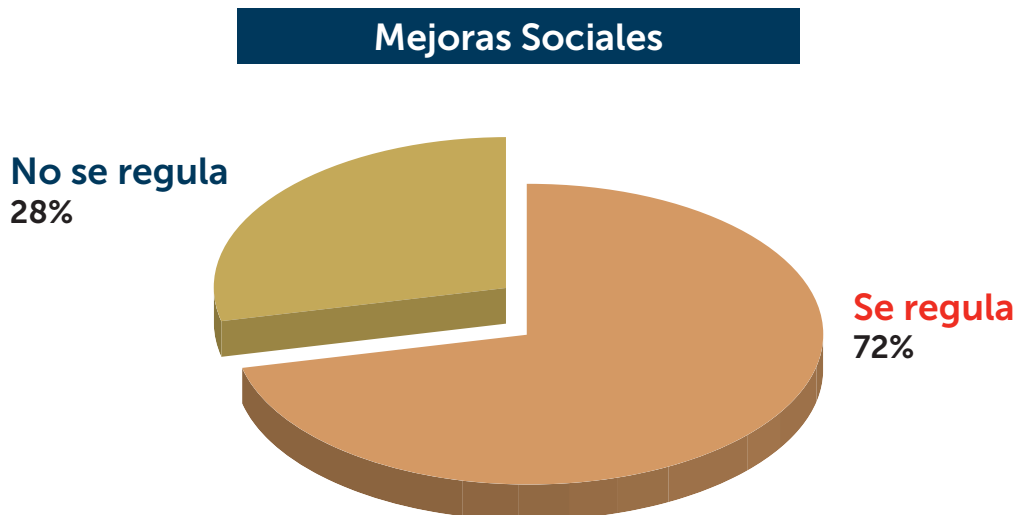
RIVERA, S.A., que contempla el teletrabajo y añade que con el único objetivo de mejorar la productividad y hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as de Hijos de Rivera, S.A.U. se plantea regular el teletrabajo dentro de la empresa como un sistema de prestación del servicio desarrollado por los teletrabajadores/as que no están presentes físicamente en la empresa durante una parte de su horario laboral y legal.

De otro lado y debido a que la digitalización entraña beneficios en el sentido de que conlleva una mejora de la cualificación de los trabajadores ligada a un aumento de la productividad de la empresa que revierte en la empresa y en los trabajadores y por tanto empleos de mayor calidad, también implica riesgos en cuanto a la posible falta de adaptación de los trabajadores y posibles pérdidas de empleo correspondientes a los niveles con menor cualificación, en este sentido cabe destacar la cláusula de **ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.**, orientada precisamente a proteger a los trabajadores ante los cambios que supone la digitalización. Dicha cláusula recoge que los sistemas de mecanización no podrán perjudicar la formación profesional de los trabajadores y que la mecanización, progreso técnico o de organización no podrán producir merma en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios han de utilizarse de tal forma que mejoren la situación económica de los trabajadores que estén afectados por esta mecanización y progreso técnico.

Por último, cabe destacar la cláusula sobre digitalización del **GRUPO PASTAS GALLO**, en relación a los cambios tecnológicos, metodológicos o productivos. En este sentido establece que cuando se implante una nueva línea de producción, se produzca un cambio de tecnología, o cuando se produzcan cambios en los métodos de producción, antes de adjudicar las nuevas tareas, se procederá al estudio correspondiente que garantice que las nuevas actividades no serán perjudiciales para el trabajador/a. En la elaboración de tal estudio será oída, en la medida en que ello sea posible, la opinión de los técnicos de los sindicatos firmantes del presente convenio y siempre y cuando así lo soliciten los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo.

MEJORAS SOCIALES:

El 72% de los Convenios analizados recogen mejoras en materia social o asistencial.

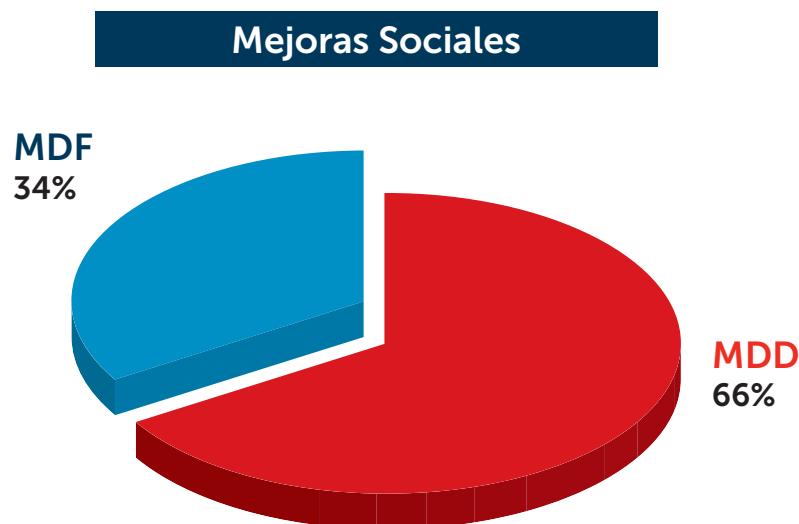


Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son mejoras de muy diversa índole.

Entre ellas cabe destacar:

- Ayuda familiares: ayudas a estudios, ayudas a la familia, ayudas por hijos o familiares. Dentro de la gran casuística que aparece en este apartado, merecen mencionarse, por ser las más frecuentes: ayudas a estudios de hijos, ayudas a hijos o familiares minusválidos, premios de natalidad o nupcialidad, auxilios por defunción, etc. Algunos convenios recogen incluso ayudas que parecen hoy desfasadas, como la dote por matrimonio.
- Ayudas a estudios del trabajador.
- Ayudas asistenciales, como ayudas a la hospitalización, o incluso por familiares en situación de desempleo.
- Préstamos o créditos generalmente para vivienda.
- Ayudas o premios por jubilación o por baja voluntaria en la empresa, o por invalidez. Aquí incluiríamos también la ayuda por hospitalización.
- Premios de vinculación o de permanecía.
- Entrega de productos fabricados por la empresa, o derecho a compra de productos a precio ventajoso.

De las empresas que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 66% fabrican marca blanca.



Como ejemplos podemos destacar:

ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.:

Préstamos: Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 €. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 €.

COCA COLA ESPAÑA (COBEGA):

Anticipos para la adquisición o reforma de vivienda: fondo de 63.373,16 euros. Anticipos personales: fondo de 31.686,06. Para trabajadores fijos continuos con un año mínimo de antigüedad.

Premio jubilación: desde 62 años (1.812,66 euros) a 67 años (164,80).

Premio vinculación empresa: al cumplir los 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y sucesivos años y sucesivos quinquenios de antigüedad: 270.89, 372.82, 503.35, 625.88, 748.88, 879.61, 1006.77 euros brutos, respectivamente, y así de forma sucesiva sin tiempo limitado.

Nupcialidad: 231,51 euros, orfandad: 231,51 euros por cada hijo hasta 18- Ayuda escolar: 257,25 euros por curso escolar e hijo. Guardería 249,25, Beca universitaria: 455,00 euros anuales. Adicionales 1.055,97 euros por hijo minusválido.

EBRO FOODS, S.A.-GRUPO (Convenio de Arroz)

Primas por jubilación voluntaria anticipada, hasta 5 años de anticipación.

Prima por disfrute de vacaciones fuera de meses de verano 426,51 euros por los 22 días o su parte proporcional.

Diez kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO

Prima por Jubilación, jubilación anticipada o IP 174.09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos.

Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año. Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales.

Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos. Ayuda comida 70% del coste del menú del día. Actividades recreativas 63,88 euros por persona.

Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 1.578 euros, 40: 2.242 euros; 50: 2.909 euros.

CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO (Convenio industrias Cárnicas)

Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día.

Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día.

VALL COMPANYS GRUPO (Convenio harinas panificables y sémolas)

Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogiéndose a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. granada

Discapacitados más del 33%. ayuda económica en el año 2016 de 123,65 euros.

Invalidez Permanente Parcial, opción de reclasificación profesional o indemnización 1 año de salario.

Becas de Estudios para trabajadores: Para estudios r cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador, el 100% de matrícula.

MAHOU, S.A. Grupo

Indemnizaciones por traslado de otras plantas a Alovera. transporte colectivo a Alovera. Plan de Pensiones de empleados/as de Mahou, del sistema de empleo y de aportación definida.

Premio antigüedad: A los 20 años de servicio 769,08 € A los 25 años de servicio 933,89 €. A los 30 años de servicio 1.153,62 € A los 35 años de servicio 1.318,41 €.

Ayudas por hijos/as con discapacidad.- fondo de 610.000 € para préstamos. ticket guardería, ayuda escolarización, Ayuda estudios hasta 24 años. Abono del costo de renovación del carnet de conducir por cuenta de la Empresa. Presupuesto de 67.086,03 € para actividades culturales y deportivas.

DANONE, S.A

El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de: 23.500 euros brutos.

Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones.

Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos. Ayuda escolar: 45,72 euros brutos/mes, hasta los 24 años. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.

Fondo de ayudas familiares: fondo de 1.311.66 Fondo social de cultura y deporte; 851.88€ anuales; Lote de Navidad; Ayudas para el perfeccionamiento profesional; Ayuda escolar ligada a la superación del curso; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda o rehabilitación.

Premio especial de vinculación; un regalo o la realización de un viaje pagado.



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.

Plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida 4% salario anual.

Veinte cajas de cerveza anuales. Plus de vacaciones en función de su fecha de disfrute, Servicio de Cafetería-Comedor.

S.A. DAMM- GRUPO

Ayuda por hijos discapacitados 715,99 EUR anuales.

Plan de pensiones para trabajadores con ingreso hasta 1984.

Premio vinculación a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Cuantía 444,34 €.EUR.b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Cuantía 667,03 EUR.c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Cuantía 1.334,05 € y un día de permiso (en el año de obtención).d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Cuantía 2.001,08 € y dos días de permiso (en el año de obtención).

Complemento de pensión en función de la edad. Complemento a la pensión de viudedad: 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación a los 62 años de edad. Si el trabajador muere estando jubilado: la viuda percibe el 50% del complemento de la pensión del fallecido. En caso de IP el trabajador percibe el complemento como si se jubilara a los 62.

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio ininterrumpido en la



Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía: A los 10 años de servicio: 364,47 € A los 20 años de servicio: 511,45 € A los 30 años de servicio: 656,06 € A los 35 años de servicio: 801,84 €.

Por hijos disminuidos psíquicos o físicos se establece una ayuda de 1.143,24 € anuales.

Compensación por eliminación de Plan de Pensiones cantidad indemnizatoria por un importe total de 3.000€ que se abonarán en tres pagos iguales de 800€ en el mes de septiembre de cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, y un pago de 600€ en el mes de julio de 2013.

LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO) (CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)

Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.

GRUPO PEPSICO

Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas.

Hijos discapacitados: Los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para hijos con discapacidad psíquica, recibirán idéntica cantidad por parte de la Empresa.

gastos de formación correspondientes a las acciones que de forma individual desarrollen los trabajadores, siempre y cuando las mismas tengan relación con el puesto de trabajo que ocupan.

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO

Baja en la plantilla por invalidez absoluta permanente, percibirá una mensualidad de salario real por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de tres mensualidades.

socorro por fallecimiento 2016 de 1.739,06 €. Matrimonio: 256,04 €.

Ayuda de estudios 3-18 años 150,51 euros por hijo. ESO y Bachiller 602,08 € por curso aprobado. Por estudios de trabajador FP o Universitarios 602,08 € por curso aprobado

Ayuda de estudios 3-18 años 150,51 euros por hijo. ESO y Bachiller 602,08 € por curso aprobado. Por estudios de trabajador FP o Universitarios 602,08 € por curso aprobado.

Custodia legal de una persona con discapacidad, excepto padres ayuda mensual de 200 € brutos.

GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO

Ayuda escolar de 0 a 27 años. Según tablas. Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera.

La empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios: • Jubilándose entre los 61 y los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario. • Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año. En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario real.

En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla.

Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo.

ADAM FOODS, S.L. GRUPO

AYUDA POR DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS: Minusvalía del 33% al 50%: 1.200 € anuales. Minusvalía del 50% al 65%: 1.700 € anuales. Minusvalía superior al 65%: 2.600 € anuales.

Jubilación a los 59 y 60 años: 16 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 61 años: 14 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 62 años: 12 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 64 años: 5 mensualidades de salario bruto.

Servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche.

Jubilación a los 59 y 60 años: 16 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 61 años: 14 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 62 años: 12 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 64 años: 5 mensualidades de salario bruto.

HIJOS DE RIVERA, S.A.

Pago de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de convenio, en el mes de cumplir veinte años de servicio en la empresa y otra mensualidad de la misma cuantía a los treinta años de servicio.

Fondo de ayuda escolar: 30.000 € limitada a ingresos inferiores a 40.000.

Entrega de cerveza: hasta 1.000 € anuales. al 50% descuento.

Prestaciones mensuales de jubilación en función de la categoría.

GALLETAS GULLÓN, S.A.

Ayuda estudios superiores 500 € anuales. Bolsa de prácticas para hijos de trabajadores. Nupcialidad: asignación de 110 € Fondo de Préstamos.

Indemnización por jubilación Jubilándose a los 60 años, 12 mensualidades. a los 61 años 10 mensualidades., a los 62 años, 8 mensualidades; a los 63 años, 7 mensualidades. a los 64 años 4 mensualidades. Fallecimiento o gran invalidez en el lugar de trabajo 12 mensualidades de su salario base más la antigüedad y el plus de asistencia; mínimo 9.000 si es accidente de trabajo.

Premio vinculación: veinticinco días de Salario Real, a todo aquel trabajador que cumpla veintitrés años al servicio de la misma.

Todo aquel trabajador que al tiempo de su jubilación, lleve treinta y cinco o más años al servicio de la misma, percibirá una asignación de nueve (9) mensualidades, sin pérdida de las prestaciones existentes.

CODORNIU, S.A. GRUPO

Régimen de ayuda en la escuela. Subvención del 50% de la cuota escolar de los hijos de los trabajadores.(Hasta COU y FP).

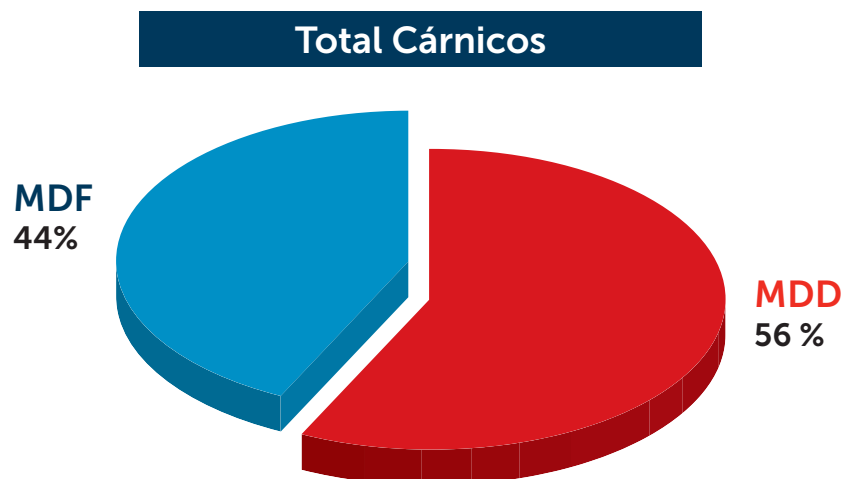
Para los trabajadores que cursen Graduado escolar y FP de las ramas de informática, administrativo, electricidad y electrónica se concederá una ayuda del 50% del importe del curso hasta un máximo de 173,56 euros por curso.

Ayuda para los trabajadores con hijos con discapacidad de 120,31 EUR al mes. Préstamos de ayuda personal de hasta 10.167,05 EUR para vivienda, reformas, enfermedad de familiares.

5.4.2.- Resultados por sectores:

• INDUSTRIA CÁRNICA:

- Se han analizado 16 Convenios Colectivos.
- De las empresas analizadas, 14 aplican el Convenio de INDUSTRIAS CÁRNICAS, 1 el CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS y 1 tiene convenio propio (MARTINEZ LORIENTE) La totalidad de las empresas/grupos aplican el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas.
- El 56% fabrica MDD.



JORNADA:

Jornada Media Cárnicos	Jornada Media Ranking
1.770,63 H/año	1.758,17 h/año

SALARIOS:

En materia salarial observamos que hay ligeras diferencias entre los salarios de los trabajadores que fabrican marca blanca y los que no.

Categoría: Peón:

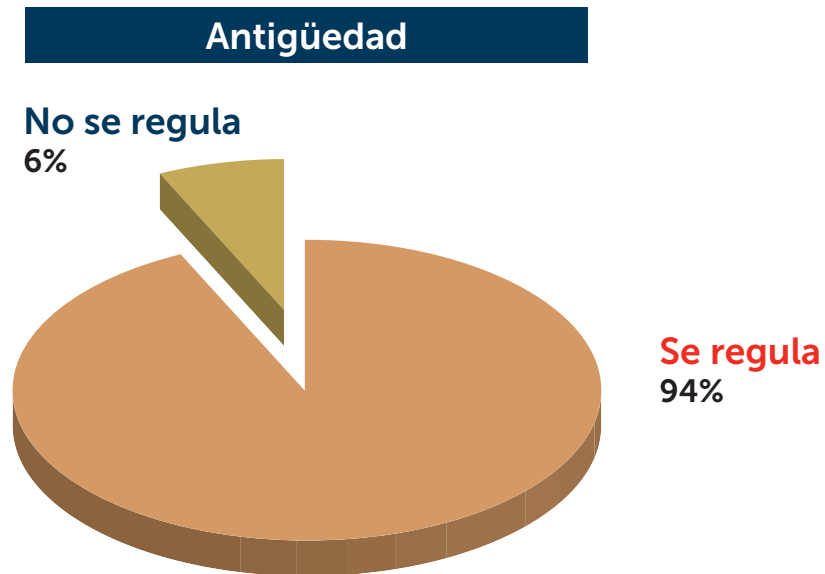
	Total Cárnica	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	14.756,99 €	14.829,93 €	14.663,21 €
Salario Máximo	15.583,26 €	15.583,26 €	14.735,77 €
Salario Mínimo	14.227,85 €	14.735,77 €	14.227,85 €

	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	14.756,99 €	14.829,93 €	14.663,21 €
Jornada Media (h/año)	1.770,63	1.770,63	1.770,63
Salario Medio (€/h)	8,33 €	8,38 €	8,28 €

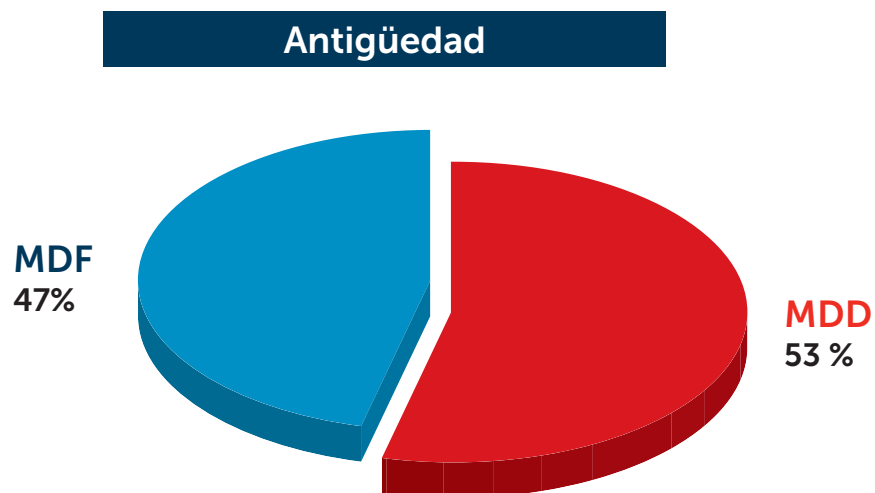
Categoría: Oficial 1ª

	Total Cárnica	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.940,59 €	16.019,56 €	15.839,06 €
Salario Máximo	16.825,93 €	16.825,93 €	15.918,77 €
Salario Mínimo	15.360,80 €	15.918,77 €	15.360,80 €

	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	15.983,57 €	16.019,56 €	15.918,77 €
Jornada Media (h/año)	1.770,63	1.770,63	1.770,63
Salario Medio (€/h)	9,03 €	9,05 €	8,99 €

ANTIGÜEDAD:

De las que si regulan esta materia, el 53% fabrica marca blanca.

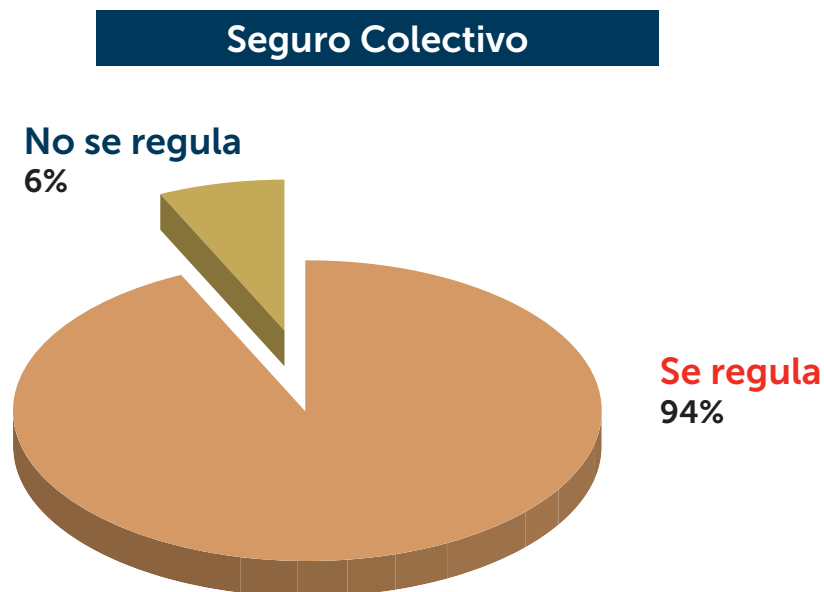


De los Convenios del sector cárnico analizados, 15 tienen regulación de antigüedad, si bien la mantienen congelada, y solo uno (MARTINEZ LORIENTE) no regula este aspecto.

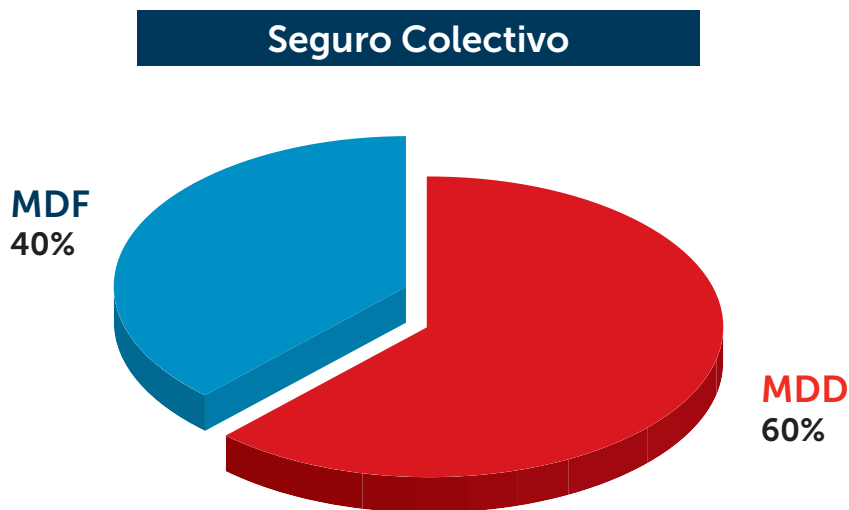
En el Convenio de Industria cárnica, que se aplica a 14 empresas de la muestra, no devenga antigüedad a partir del 31/12/1999, si bien si se pactan incrementos para la antigüedad consolidada.

En cuanto al convenio de Granjas Avícolas, que se aplica en una sola empresa, si se regula antigüedad, pero se mantiene excepcionalmente congelada entre 2015 y 2016.

SEGURO COLECTIVO:



De las empresas que regulan el Seguro Colectivo, el 60% fabrican Marca Blanca.



Tanto el Convenio de MARTINEZ LORIENTE, S.A como el Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas, que afecta a todas las empresas excepto una del ranking de este sector, cubre la incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€.

FORMACIÓN:

El 100 % de los Convenio analizados regula la Comisión de Formación y/o Planes de Formación.

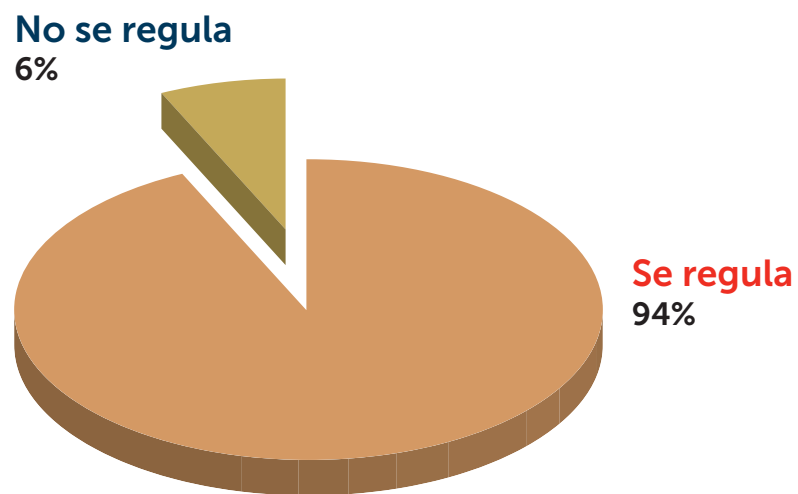
COMPLEMENTO DEL INCAPACIDAD TEMPORAL:

Está regulado en el 100%, tanto para la IT por enfermedad Común como por AT y EP En el Convenio de MARTINEZ LORIENTE ligado a que el índice de absentismo no supere el 2%.

SALUD LABORAL:

En el 100% de los Convenios del subsector cárnicas está regulada la Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas.

MEDIO AMBIENTE:



Solo un Convenio de los analizados contiene regulación en materia medioambiental.

El Convenio de MARTINEZ LORIENTE, S.A. regula, en materia medioambiental: Establecimiento y diseño de Programas de Gestión Ambiental y la Política Ambiental, cuyo objetivo principal es la conservación y respeto por el medio ambiente.

Esta empresa fabrica marca blanca.

IGUALDAD:

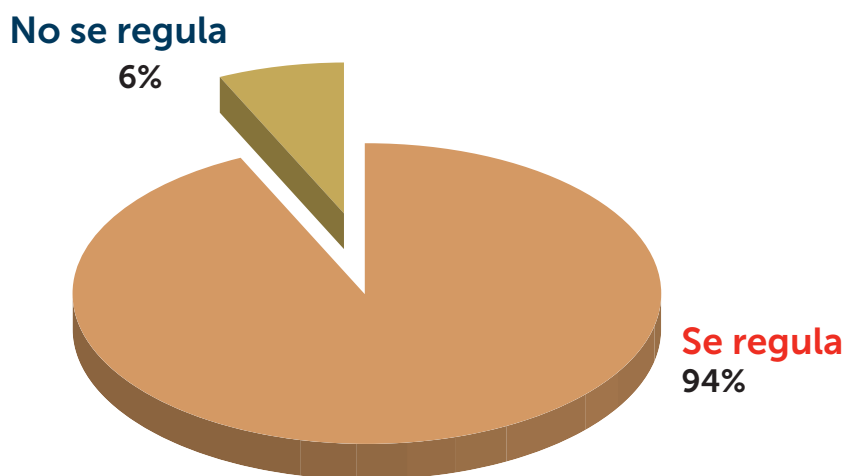
El 100% de los convenios analizados tiene Cláusula de igualdad.

El Convenio de MARTINEZ LORIENTE, S.A. tiene registrado un Plan de Igualdad publicitado en el BOE de 14 de marzo de 2012.

El Convenio de Industria Cárnica regula la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación.

MEJORAS SOCIALES:

El 94% de los Convenios analizados contienen algún tipo de mejora social.



El Convenio de MARTINEZ LORIENTE, S.A registra las siguientes mejoras sociales: 1.100€ brutos/año por hijo de 0-3 años, 3-6 años y 6-16 años, en último 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.

Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día.

Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €.

El Convenio regula la Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día. Aparece recogida también la Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día.

• INDUSTRIA LÁCTEA:

Se han analizado 12C.C., de los cuales, el 100% de las empresas fabrican parcial o mayoritariamente MDD.

SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Lácteos	Fabrica MDD
Salario Medio	15.997,92 €	15.997,92 €
Salario Máximo	23.637,14 €	23.637,14 €
Salario Mínimo	14.826,05 €	14.826,05 €

	Total Lácteos	Fabrica MDD
Salario Medio (€/año)	15.997,92 €	15.997,92 €
Jornada Media (h/año)	1.768,33	1.768,33
Salario Medio (€/h)	9,05 €	9,05 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Lácteos	Fabrica MDD
Salario Medio	17.114,03 €	17.114,03 €
Salario Máximo	27.951,41 €	27.951,41 €
Salario Mínimo	15.143,76 €	15.143,76 €

	Total Lácteos	Fabrica MDD
Salario Medio (€/año)	17.114,03 €	17.114,03 €
Jornada Media (h/año)	1.768,33	1.768,33
Salario Medio (€/h)	9,68 €	9,68 €



JORNADA:

Jornada Media Lácteos	Jornada Media Ranking
1.768,33 h/año	1.768,11 h/año

	Total Lácteos	Fabrica MDD
Jornada Media	1.768,33	1.768,33 h/año
Jornada Máxima	1.770 h/año	1.770 h/año
Jornada Mínima	1.760 h/año	1.760 h/año

ANTIGÜEDAD:

Se recoge en el 100% de los convenios analizados.

SEGURO COLECTIVO:

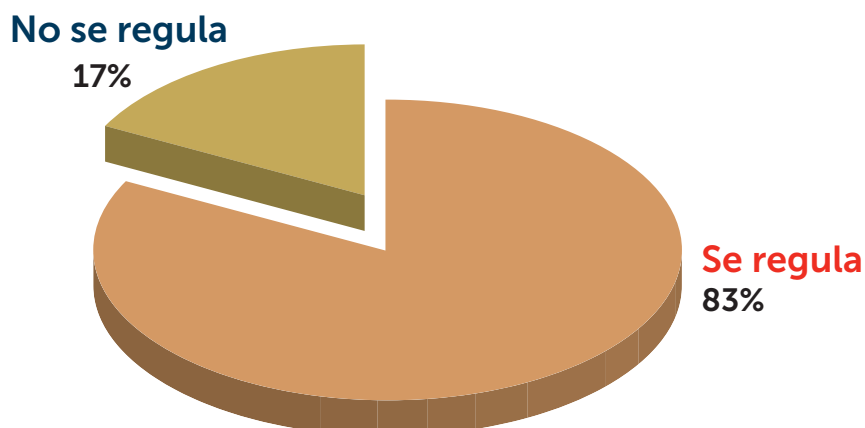
Se regulado en el 100% C.C.

Cobertura de 12.020€ hasta 48.000€.

El convenio que tiene mayor cobertura es GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. CENTRO DE ZAMORA Fallecimiento e invalidez permanente por accidente: 24.000€ Fallecimiento por accidente de circulación: 48000€ acumulativos.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO:

Regulado en EL 83% de los Convenios analizados.



Las formulas son variadas, destacando:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (LUGO)

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.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (SIERO)

La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los presentes acuerdos. Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente fijo sin perjuicio de la temporalidad que pueda ser inherente a los puestos de trabajo dejados vacantes, respetando los mecanismos de promoción e ingreso establecidos en el Convenio Colectivo.

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.

*Destacan:***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.

SALUD LABORAL:

Regulado en 100% C.C.

Todos Comité de Salud Laboral.

*Destaca:***CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.:**

Centro de Grandas. Plan Integral sobre Drogodependencia y Alcoholismo.

IGUALDAD:

La totalidad de los Convenios tiene registradas Clausulas de igualdad, si bien en algunos casos carecen de concreción. Destaca:

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.

MEJORAS SOCIALES:

La totalidad de los Convenios analizados tienen recogida algún tipo de mejora social.

*En este aspecto cabe destacar:***CORPORACIÓN PEÑASANTA CENTRO DE LUGO**

Artículo 19º: Premio de constancia.

Cuando una persona al jubilarse tenga una antigüedad en la empre mínima a los diez años, percibirá un premio llamado de constancia, de acuerdo con la tabla Anexa IV. En dicha tabla aparece el importe de dicho premio en función de categorías y años de antigüedad, Este premio se incrementará excepcionalmente con los porcentajes que se especifican seguidamente, si la jubilación es solicitada por la persona al cumplir

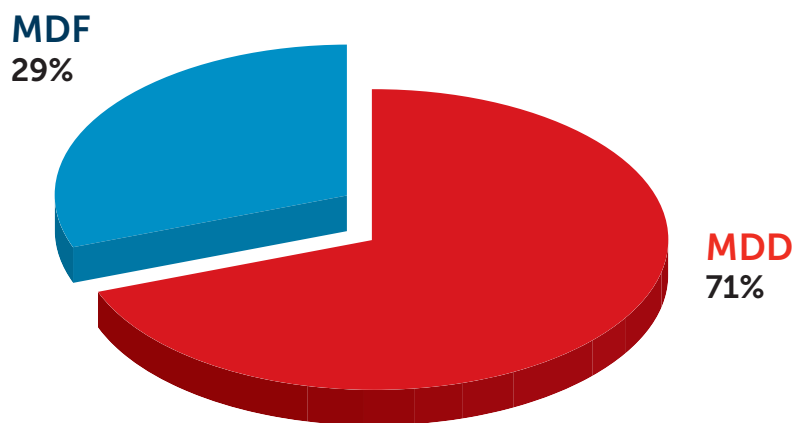
respectivamente 60, 61, 62 y 63 años y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que se cumplan dichas edades.

- Al cumplir 60 años: 45%.
- Al cumplir 61 años: 40%.
- Al cumplir 62 años: 35%.
- Al cumplir 63 años: 30%.

En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o si es el caso, los hijos menores o mayores con discapacidad, percibirán las cantidades anteriores correspondientes.

• INDUSTRIAS DEL ACEITE:

Se han analizado 7 Convenios., de los cuales el 71% fabrican MDD.



De las empresas analizadas, la única que no fabrica marca blanca es F.J. SANCHEZ Y SUCESORES, que en sus plantas de Almería y Córdoba fabrica y comercializa Marca Blanca.

SALARIOS:

Queremos hacer la observación de que en este subsector no ha sido posible efectuar las comparaciones de Salario entre MDD y MDF, por cuanto la empresa F.J. SANCHEZ Y SUCESORES no ha registrado en sus Convenios las Tablas Salariales.

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Aceites	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	13.908,08 €	13.908,08 €	--
Salario Máximo	15.291,02 €	15.291,02 €	--
Salario Mínimo	12.170,71 €	12.170,71 €	--

	Total Aceites	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	13.908,08 €	13.908,08 €	--
Jornada Media (h/año)	1.790,57	1.790,57	--
Salario Medio (€/h)	7,77 €	7,77 €	--

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Aceites	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.032,45 €	15.032,45 €	--
Salario Máximo	17.690,86 €	17.690,86 €	--
Salario Mínimo	12.564,64 €	12.564,64 €	--

	Total Aceites	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	13.908,08 €	13.908,08 €	--
Jornada Media (h/año)	1.790,57	1.790,57	--
Salario Medio (€/h)	7,77 €	7,77 €	--

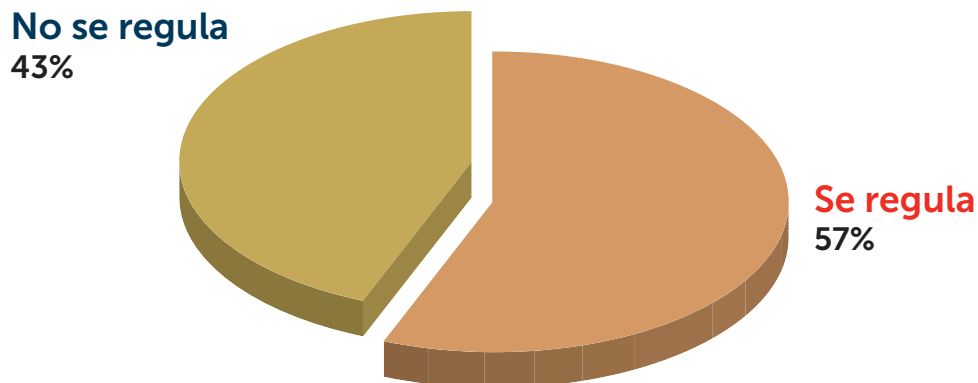
JORNADA:

Jornada Media Aceites	Jornada Media Ranking
1.787,57 h/año	1.758,17 h/año

	Total Aceites
Jornada Media	1.787,57h/año
Jornada Máxima	1.808 h/año
Jornada Mínima	1.734 h/año

ANTIGÜEDAD:

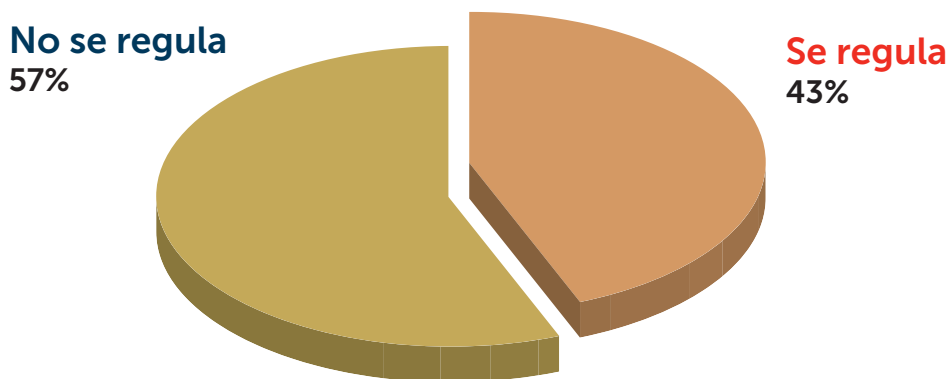
El 57% de los Convenios analizados tienen recogidas cláusulas sobre antigüedad, aunque uno de ellos (ACEITES DEL SUR-COOSUR) la tiene suprimida y sustituida por un Complemento Personal.



Todos los Convenios que tienen recogida la antigüedad son fabricantes de marca Blanca.

SEGURO COLECTIVO:

El 43% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria del Aceite tiene regulado un Seguro Colectivo.



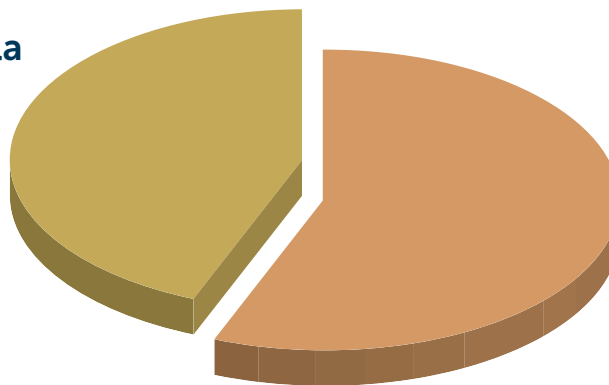
Cobertura de 30.000 hasta 60.000€.

En el 100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional., y el convenio de ACEITES DEL SUR-COOSUR cubre además la Invalidez como consecuencia de accidente, sea o no laboral, por importe de 60.000 €.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

El 57% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria del Aceite cuenta con un Complemento de Incapacidad Temporal.

No se regula
43%



Se regula
57%

La totalidad de empresas que recogen este complemento son fabricantes de marca blanca.

Distintas fórmulas de cobertura, como ejemplos

SOVENA y MIGUEL GALLEGO (MIGASA): Convenio de Aceites de Sevilla.
En Caso de Enfermedad Común: 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo. En Accidente de Trabajo, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%.

DCOOP, S.C.A. Convenio de Fabricas de Aceite de Málaga
Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día.

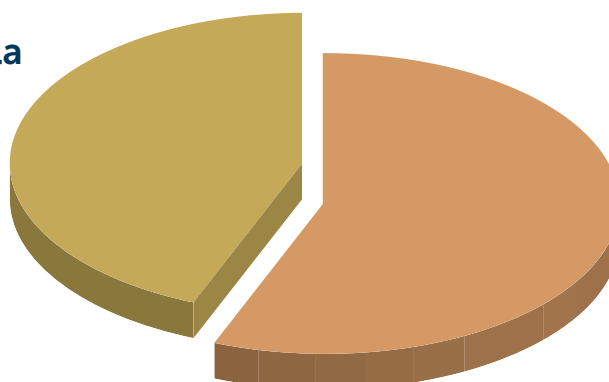
SALUD LABORAL:

El 100% de los Convenios de este sector que aparecen en la muestra tienen cláusulas de Salud laboral, si bien todas ellas se limitan a reproducir la ley o a referirse a ella. En general no se regulan mejoras.

IGUALDAD:

El 57% de los Convenios del subsector de aceite analizados contienen Cláusulas de Igualdad.:

No se regula
43%



Se regula
57%

MEJORAS SOCIALES:

La totalidad de los Convenios analizado recogen algún tipo de Mejora Social.

Por citar algunos ejemplos de las mejoras sociales recogidas en los Convenios:

MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA) y SOVENA ESPAÑA, S.A. (Convenio de Aceite de la Provincia de Sevilla).

Recogen una gratificación por jubilación o invalidez de una mensualidad de todos los conceptos salariales.

D COOP, S.A.

Recoge igualmente una gratificación por jubilación, una mensualidad por cada 10 años o fracción, a partir del 5º de servicio. Max 3 mensualidades.

ACEITES DEL SUR-COOSUR:

Paga por vinculación: A los 25 años una mensualidad compuesta de salario base de grupo y complemento salarial personal.

También incentiva la Baja voluntaria: escala desde 6 pagas a los 64 a 30 pagas a los 58 Premio por dedicación. A la jubilación con más de 20 años de antigüedad dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo y complemento salarial personal.



F.J. SANCHEZ (Córdoba):

Se establece una compensación por formación. Para compensar la asistencia a la formación fuera del horario de trabajo se cobrará el 5% de salario base en concepto de plus formación. Dicha cantidad se cobrará mensualmente siempre en que se produzca la efectiva asistencia y aprovechamiento de la formación programada.

OTROS DATOS A DESTACAR:**DEOLEO, S.A. GRUPO:**

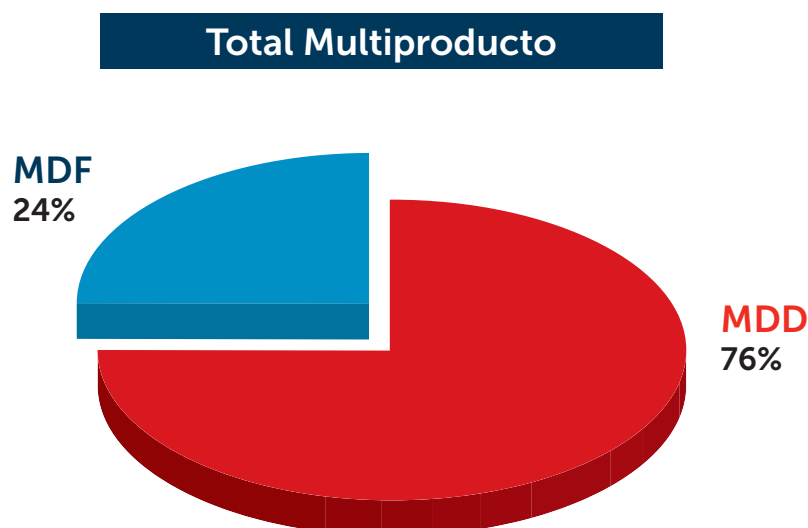
Acciones en caso de víctimas de Violencia de Género: movilidad geográfica, suspensión del contrato, licencias sin sueldo.

ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A:

Absentismo: La Empresa y los representantes de los trabajadores, conocedores y conscientes de la necesidad de reducir el índice de absentismo en la empresa –situación ésta también preocupante en el mercado laboral español–, acuerdan colaborar conjuntamente para minimizar los índices actuales y por consecuencia los efectos en la productividad de la compañía. Las partes acuerdan incentivar la reducción del absentismo, para ello: Se bonificará la reducción del absentismo de manera que por cada punto (1) que se reduzca por debajo de la media anual del índice de absentismo anual (enero a diciembre) del sector industrial (publicado por el Ministerio de Trabajo), se abonará por cada empleado contratado y año un bonus de 100 euros brutos. El empleado tendrá derecho siempre que esté de alta en la empresa durante todo el año de medición del índice y en el momento del abono, que será en la nómina de abril.

• MULTIPRODUCTO:

- Se han analizado 80 Convenios Colectivos.
- Representan el 43% 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 74% de las convenios analizados dentro de las empresas que fabrican multiproducto, fabrican para MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	15.839,85 €	15.922,44 €	15.474,06 €
Salario Máximo	27.283,62 €	27.283,62 €	27.682,23 €
Salario Mínimo	12.699,05 €	12.897,47 €	12.699,05 €

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	15.839,85 €	15.922,44 €	15.474,06 €
Jornada Media (h/año)	1.746,52	1.743,60	1.760,14
Salario Medio (€/h)	9,07 €	9,13 €	8,79 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª.

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	17.326,66 €	17.631,02 €	15.978,78 €
Salario Máximo	32.776,98 €	31.760,00 €	32.776,98 €
Salario Mínimo	13.391,06 €	13.391,06 €	14.722,23 €

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	17.326,66 €	17.631,02 €	15.978,78 €
Jornada Media (h/año)	1.746,52	1.743,60	1.760,14
Salario Medio (€/h)	9,92 €	10,11 €	9,08 €

JORNADA:

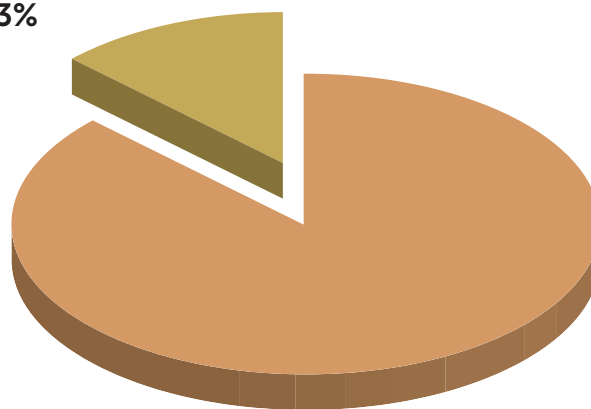
Jornada Media Multiproducto	Jornada Media Ranking
1.746,52 h/año	1.758,17 h/año

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.746,52	1.743,60	1.760,14
Jornada Máxima	1.800,00 h/año	1.800,00 h/año	1.784,00 h/año
Jornada Mínima	1,681,75 h/año	1.681,75 h/año	1,694,00 h/año

ANTIGÜEDAD:

El 87% regulan Antigüedad.

No se regula
13%



Se regula
87%

Algunos ejemplos:

DANONE, S.A.

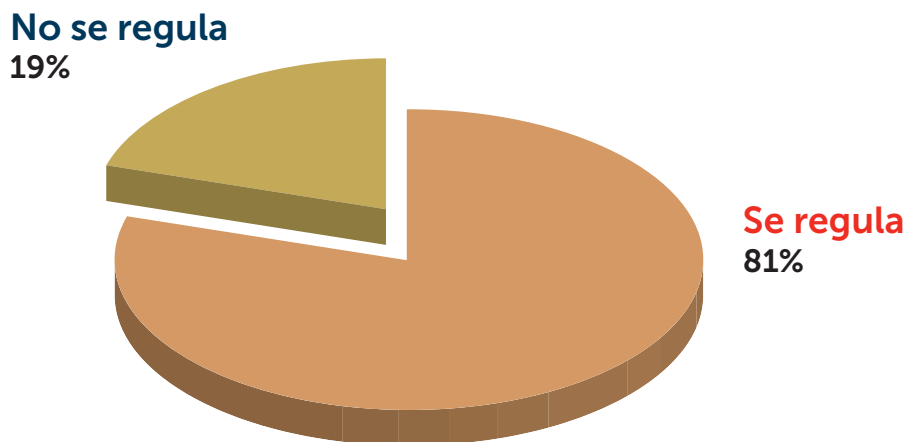
3 trienios del 5 % del salario base y sucesivos quinquenios, también del 5 % sobre el mismo concepto.

GRUPO PEPSICO:

Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial.

SEGURO COLECTIVO:

Regulado en 81% C.C., con una cobertura muy variable, que va desde 6.000€ hasta 150.253€.



En todos los casos cubre la muerte por accidente de trabajo, y las coberturas se extienden a contingencias como Invalidez Permanente, Gran Invalidez o muerte por cualquier tipo de accidente.

Destacan:

MONDELEZ ESPAÑA GALLETAS PRODUCCIÓN SLU:

trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses parte la paga el empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual. El capital asegurado es de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad.

ADAMS FOODS (PANRICO):

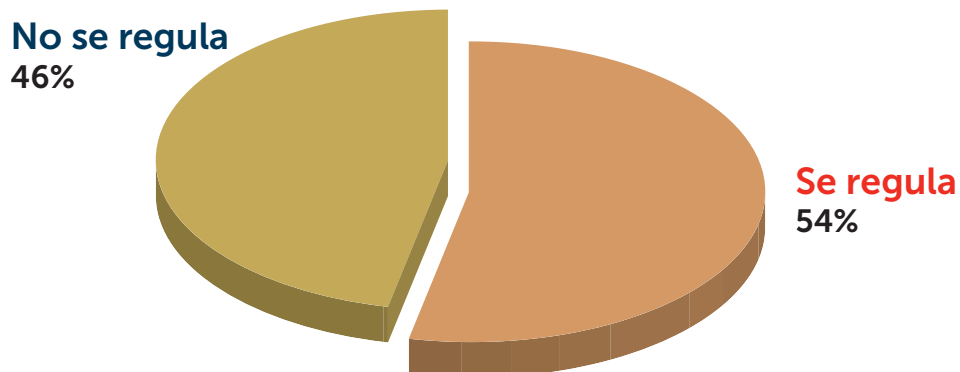
Al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, 37.492 € fallecimiento, 37.492 € Incapacidad Permanente Absoluta: 52.756 € muerte por accidente de trabajo; 52.756 € incapacidad permanente total por Accidente de Trabajo.

ADAMS FOODS (NUTREXPA):

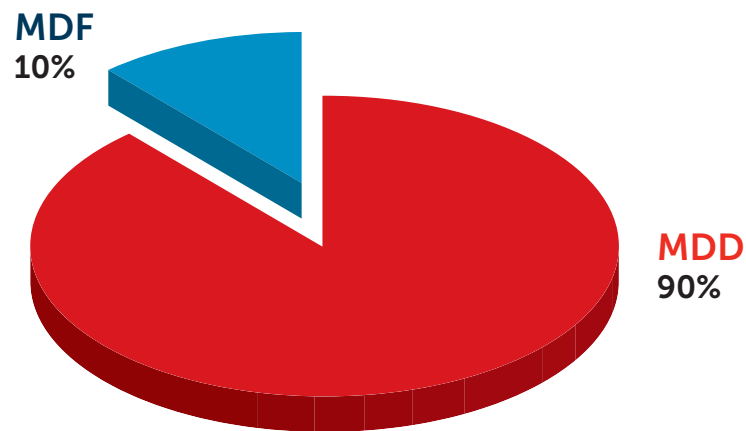
Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO:

El 54% de los CC analizados del sector Multiproducto no recoge cláusulas de estabilidad en el empleo.



El 90% de los Convenios que regulan las Clausulas de estabilidad en el empleo son de empresas fabricantes de MDD



Destacan:

DANONE S.A.

“En todo caso la empresa se compromete a que la contratación eventual no excederá del 8% de la plantilla media en computo anual”.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA:

Limite a la contratación temporal a un máximo del 25% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa.

VALLS COMPANY GRUPO

Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.

GRUPO PEPSICO:

La empresa garantiza que durante la vigencia de este Convenio no reducirá el número de sus empleados por las reestructuraciones que pudieran producirse.

Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año.

ADAMS FOODS GRUPO

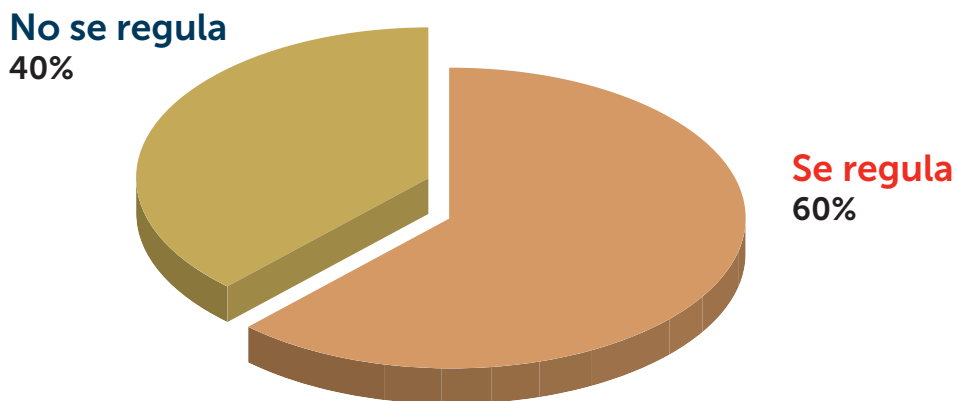
Jubilación parcial y contrato de Relevo. Pase a indefinidos de 8 personas entre 2018 y 2019.

MONDELEZ ESPAÑA GRUPO (VALLADOLID):

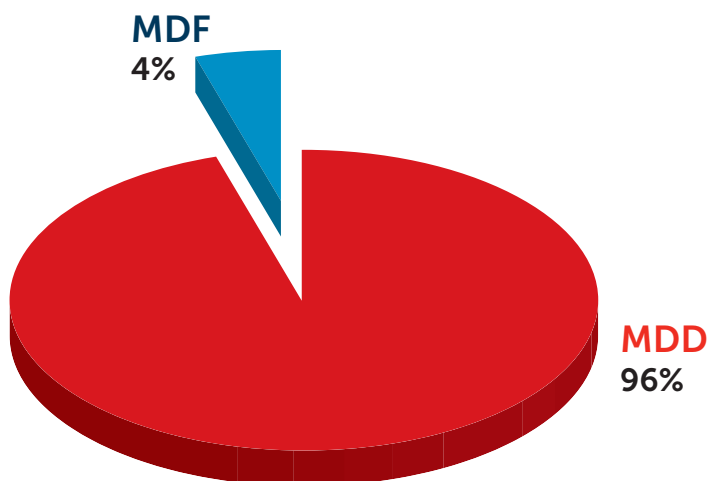
La empresa se compromete, a la transformación a contratos por tiempo indefinido, según necesidades y siguiendo la misma política en contratación que se viene realizando en los últimos años, para lo cual tendrán preferencia los que hayan prestado sus servicios en la empresa dentro de los dos últimos años, siempre que cumplan con los requisitos exigidos para ocupar los puestos a cubrir, al objeto de satisfacer y cubrir las necesidades productivas y organizativas en cualquiera de sus líneas de producción y administración, siguiendo las reglas establecidas para la promoción interna de la Empresa.

FORMACIÓN:

Aparece regulada en el 60% de los Convenios de este subsector. De estos, el 60% tiene Comisión de Formación.



El 96% de los Convenios que regulan la formación pertenecen a empresas que fabrican MDD.



Se trata en general de Clausulas muy genéricas.

GRUPO EBRO FOODS

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años.

DANONE S.A.

ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria.

GRUPO SIRO

Establece la participación en la elaboración del estudio de necesidades formativas a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio. Formación en horas de trabajo. Compensación económica o descanso de la formación fuera de jornada.

AB AZUCARERA IBERIA, S.L.:

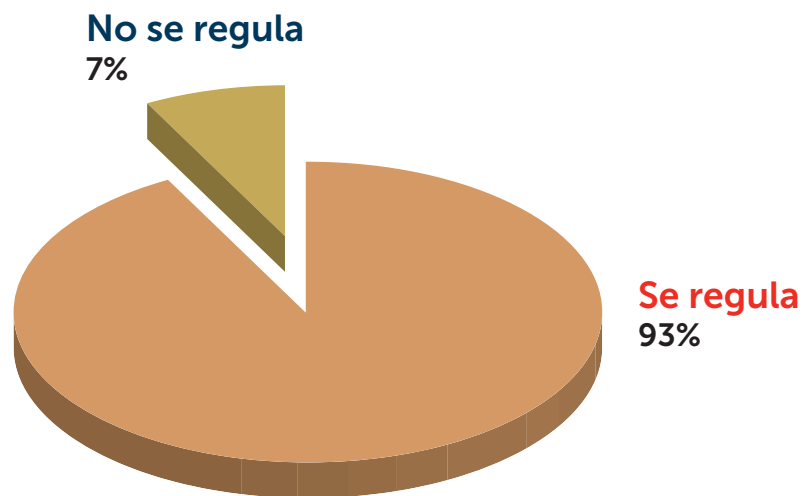
(Convenio de Industria azucarera) Comisión Paritaria de Formación. Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas.

ADAM FOODS, S.L. GRUPO (Galletas Artiach S.A.U.)

Fondo de Formación y Cultura: 23387,69. Se administra por la Comisión Paritaria de Formación.

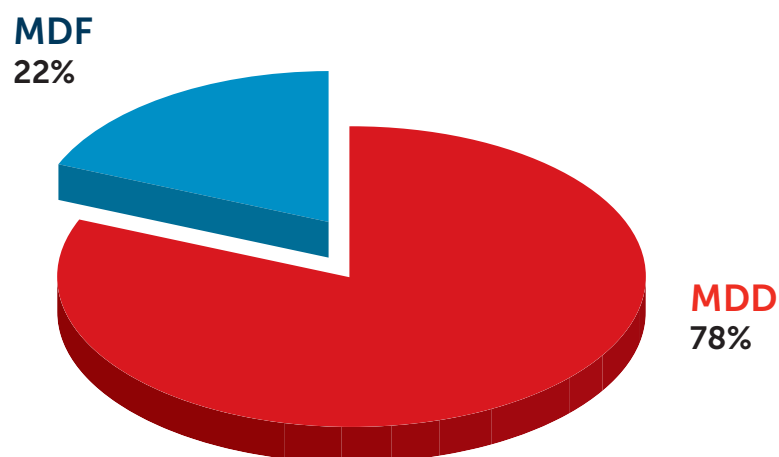
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en el 93% de los C.C. del sector Multiproducto.



Es una de las materias que más se regula en general, aunque de manera muy diversa.

El 78% de las empresas que regulan esta materia son fabricantes de Marca Blanca.

*Destacan:***NESTLÉ ESPAÑA S.A. (SEVARES, ASTURIAS):**

Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladora sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo.

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).

AGROLIMEN, S.A. GRUPO:

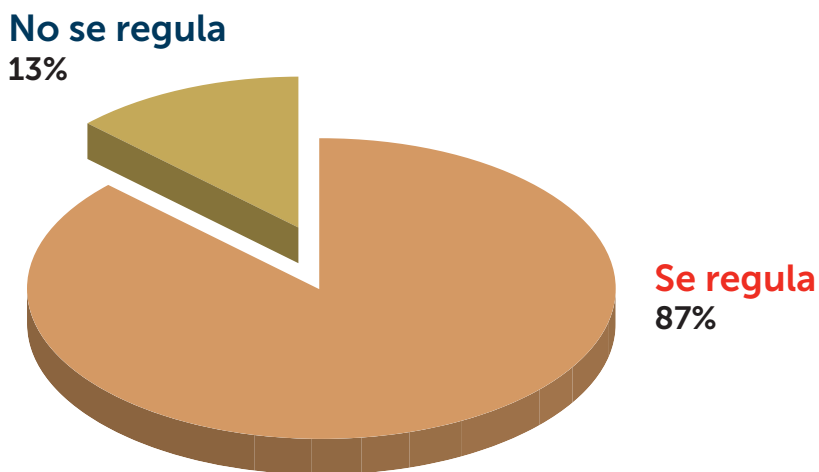
Por accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100%. Por enfermedad común o accidente no laboral: Bajas de 1 y 20 días: 75%. Bajas de entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1º y el 20º día, 100% a partir del día 21. Bajas con duración superior a 30 días: 75% durante los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas: 100% desde el 1er día. (Todos los casos excluyen prorrateo de pagas extras).

VALL COMPANYS GROUP:

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%.

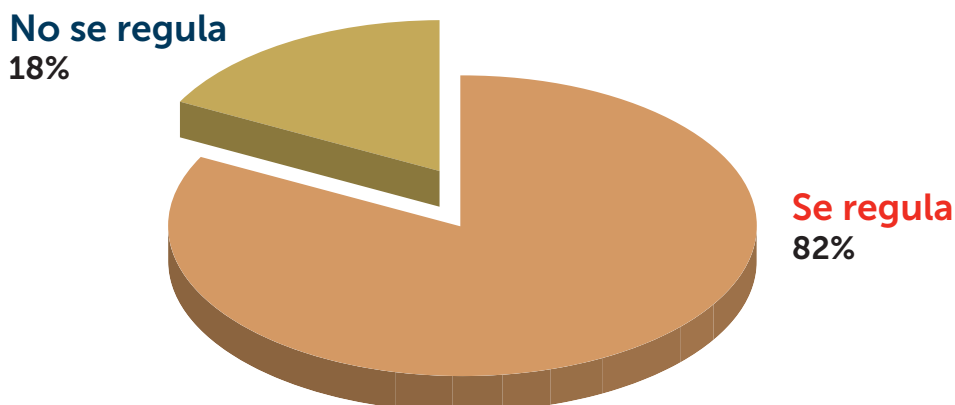
SALUD LABORAL:

El 87% regula la materia de Salud laboral. La mayor parte de ellos no hacen sino remitirse a la Ley De ellos un 26% de los CC tiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.



IGUALDAD:

Se regula en el 82% de los Convenios analizados.



Destacan:**GRUPO NESTLÉ,**

Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente.

GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO):

Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.

CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.:

Se acuerda crear la Comisión de igualdad: Dentro de la que deberá seguirse la evolución del Plan de Igualdad. Por lo menos se realizará una reunión al año.

ADAMS FOODS:

Contempla la aplicación el plan de igualdad de la Empresa así como la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

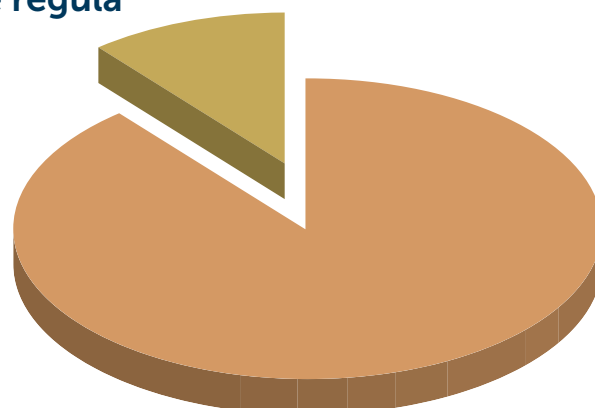
MEJORAS SOCIALES:

El 88% de los Convenios del sector de multirproducto tienen regulado algún tipo de mejora social.

Estas son muchas y de muy diversa índole:

- Ayuda familiares: ayudas a estudios, ayudas a la familia, ayudas por hijos o familiares.
- Ayudas a estudios del trabajador.
- Ayudas asistenciales, como ayudas a la hospitalización, o incluso por familiares en situación de desempleo.
- Préstamos o créditos generalmente para vivienda.
- Ayudas o premios por jubilación o por baja voluntaria en la empresa, o por invalidez. Aquí incluiríamos también la ayuda por hospitalización.
- Premios de vinculación o de permanecía.
- Entrega de productos fabricados por la empresa, o derecho a compra de productos a precio ventajoso.

No se regula
12%



Se regula
88%

Como ejemplos podemos citar:

EBRO FOODS, S.A.-GRUPO (Convenio de Arroz)

Primas por jubilación voluntaria anticipada, hasta 5 años de anticipación.

Prima por disfrute de vacaciones fuera de meses de verano 426,51 euros por los 22 días o su parte proporcional.

Diez kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.

NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO

Prima por Jubilación, jubilación anticipada o IP 174,09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos.

Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año. Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales.

Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos. Ayuda comida 70% del coste del menú del día. Actividades recreativas 63,88 euros por persona.

Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 1.578 euros, 40: 2.242 euros; 50: 2.909 euros.

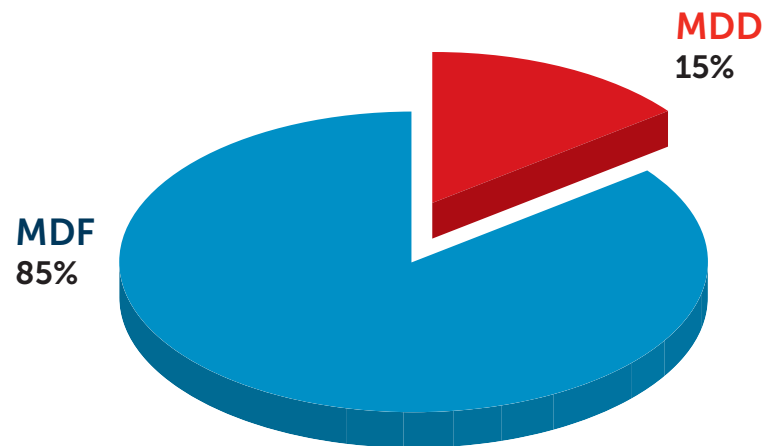
VALL COMPANYS GRUPO (Convenio harinas panificables y sémolas)

Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogiéndose a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.



• REFRESCOS:

- Analizados: 13 Convenios Colectivos.
- De todos los convenios analizados solo el de Schweppes fabrica marca blanca.



SALARIO:

Los salarios del subsector de refrescos están bastante por encima de la media.

Salario Medio Refrescos	Salario Medio Ranking	Categoría
19.067,78 €	15.443,26 €	Peón
20.260,98 €	16.550,05 €	Oficial 1ª



Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	19.067,78 €	19.419,47 €	19.003,84 €
Salario Máximo	25.569,15 €	25.569,15 €	19.706,47 €
Salario Mínimo	18.512,37 €	18.512,37 €	19.132,47 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª.

	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	20.260,98 €	20.527,23 €	20.212,57 €
Salario Máximo	31.716,43 €	20.812,13 €	31.716,43 €
Salario Mínimo	20.153,73 €	20.242,33 €	20.153,73 €

JORNADA:

La jornada, en algunos de los convenios del Grupo Coca Cola viene reflejada en horas a la semana, concretamente 40 horas/semana, utilizando la equivalencia de 1.808 horas al año a efectos estadísticos.

Jornada Media Refrescos	Jornada Media Ranking
1.807,35 h/año	1.758,17 h/año

ANTIGÜEDAD:

Se puede ver que en este sector se regula la antigüedad la totalidad de los convenios analizados.

COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)

Las cantidades que a la fecha de la firma de este convenio se vienen percibiendo en concepto de «antigüedad consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se fije en el convenio.

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. Zaragoza y Huesca:

Artículo 24.º Plus de antigüedad. Calculado sobre el salario base, el personal de esta empresa, disfrutará de aumentos periódicos en la siguiente cuantía:

Hasta dos bienios, del 5% cada uno.

Hasta cuatro quinquenios, del 10% cada uno.

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. Tenerife

Artículo 16º.- Plus Vinculación.

1. Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U. tendrán derecho a percibir un plus de vinculación consistente en una cantidad fija 30 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios, equivalentes a 30 años de antigüedad. Dicha cuantía será la misma para todas las categorías profesionales.

SEGURO COLECTIVO:

La totalidad de los Convenios analizados del Sector Refrescos contiene cláusula de Seguro Colectivo.

Como ejemplo:

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€.

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. Catalunya

19.232,39 Fallecimiento e IP absoluta. 40.868,82 euros muerte por Accidente de trabajo. Fondo de 9.015,18 para sustracción de mercancías.

SCHWEPPE, S.A.:

La empresa contrata una póliza colectiva de vida para cada empleado de 19.300 euros para el año 2016. Se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Solo hemos encontrado dos convenios que las recojan este tipo de cláusula.

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U:

Recoge el principio de reducción de la contratación por ETT.

COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR):

Cláusula sobre incorporación fijos-discontinuos y contratación temporal.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

La totalidad de los convenios estudiados recogen cláusulas de Complemento de IT. Cubren además 100% tanto para la IT por enfermedad Común como por accidente de trabajo, algunos con la limitación a la primera baja.

SALUD LABORAL:

Todos los Convenios analizados tienen Cláusulas sobre Salud laboral.

IGUALDAD:

El 100% de los Convenios el sector Refrescos recoge Cláusulas sobre igualdad.

En general se remiten a la LO 3/2007.

En el caso del Grupo Coca-Cola tiene planes de igualdad firmados en 2011, y se regula la comisión de vigilancia del cumplimiento del plan.

Ejemplo:

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. Tenerife

Plan de Igualdad firmado en fecha 25 de noviembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio.

MEJORAS SOCIALES:

Todos los Convenios del Sector Refrescos tienen recogidas mejoras sociales tales como:

- Ayudas familiares.
- Anticipos para la adquisición o reforma de vivienda:, anticipos personales:
- Premio jubilación:
- Premio vinculación empresa:

Ejemplo:

COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. BALEARES

Anticipos para la adquisición o reforma de vivienda: fondo de 63.373,16 euros. Anticipos personales: fondo de 31.686,06. Para trabajadores fijos continuos con un año mínimo de antigüedad.

Premio jubilación: desde 62 años (1.812,66 euros) a 67 años (164,80).

Premio vinculación empresa: al cumplir los 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y sucesivos años y sucesivos quinquenios de antigüedad: 270.89, 372.82, 503.35, 625.88, 748.88, 879.61, 1006.77 euros brutos, respectivamente, y así de forma sucesiva sin tiempo limitado.

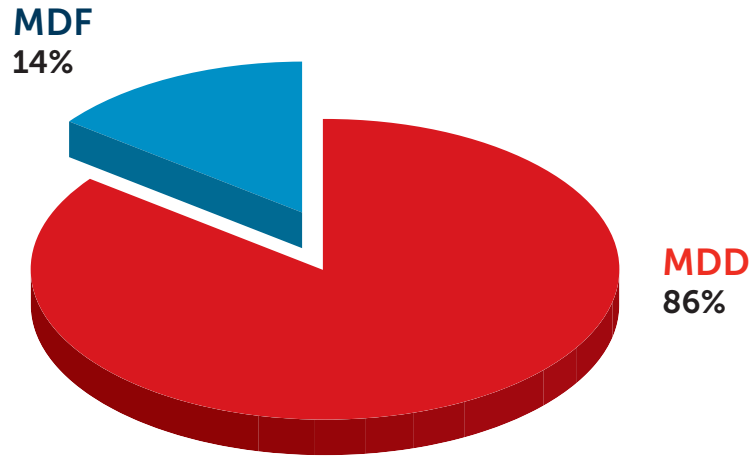
Nupcialidad: 231,51 euros, orfandad: 231,51 euros por cada hijo hasta 18- Ayuda escolar: 257,25 euros por curso escolar e hijo. Guardería 249,25, Beca universitaria: 455,00 euros anuales. Adicionales 1.055,97 euros por hijo minusválido.



• CERVEZAS:

• En nuestra muestra aparecen 7 Convenios.

• El 86% de los C.C. analizados del sector cervezas, pertenece a empresas que fabrican parcial o mayoritariamente para MDD. (Todas las Marcas excepto hijos de J. Rivera).



Salario Medio Cervezas	Salario Medio Ranking	Categoría
22.365,30 €	15.443,26 €	Peón
30.151,67 €	16.550,05 €	Oficial 1ª



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	22.365,30 €	18.245,92 €	23.051,87 €
Salario Máximo	36.584,28 €	18.245,92 €	36.584,28 €
Salario Mínimo	17.936,67 €	18.245,92 €	17.936,67 €

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	22.365,30 €	18.245,92 €	23.051,87 €
Jornada Media (h/año)	1.780,14	1.776,83	1.800,00
Salario Medio (€/h)	12,56 €	10,27 €	12,81 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	30.151,67 €	20.756,68 €	31.717,51 €
Salario Máximo	39.608,17 €	20.756,68 €	39.608,17 €
Salario Mínimo	20.756,68 €	20.756,68 €	23.212,17 €

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	30.151,67 €	20.756,68 €	31.717,51 €
Jornada Media (h/año)	1.780,14	1.776,83	1.800,00
Salario Medio (€/h)	16,94 €	11,68 €	17,62 €

JORNADA:

40h semanales en todos los casos excepto en la empresa Hijos de Rivera que tiene fijada una jornada semanal de 39 horas 30 min de trabajo efectivo.

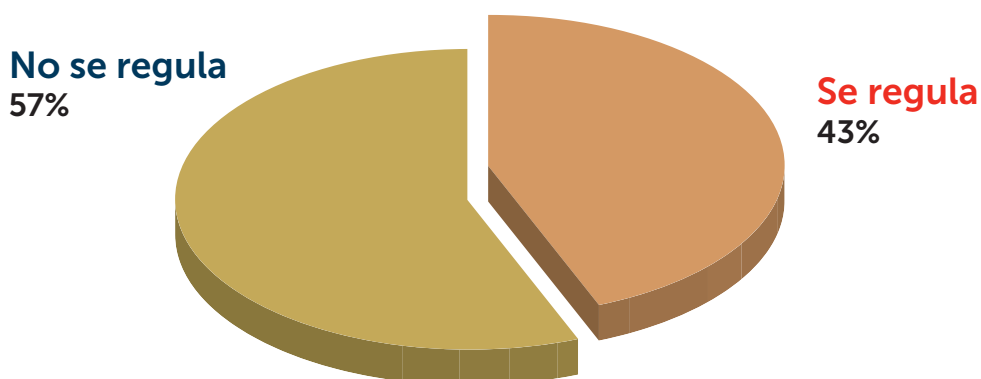
Algunos Convenios, como precisamente los del Grupo Mahou San Miguel establecen formulas de anualización, que son las que hemos utilizado para obtener la jornada anual media.

La jornada anual de **MAHOU- SAN MIGUEL:** 1.746,50 h/año, mientras que la regulada en HIJOS DE RIVERA, es de 1.800h/año.

Jornada Media Cervezas	Jornada Media Ranking
1.780,14 h/año	1.758,17 h/año

ANTIGÜEDAD:

Se regula en el 43% de los convenios analizados.



La casi totalidad de los Convenios tienen establecida la paga compensatoria de la antigua edad, ya tan solo el de HIJOS DE RIVERA mantiene un sistema de bienios, abonados a diferente importe según la fecha de ingreso del trabajador.

HIJOS DE RIVERA, S.A.

Artículo 14.-Plus de antigüedad.

Los/as trabajadores/as disfrutarán de los bienios que le correspondan en razón de su antigüedad en la Empresa, hasta un límite de doce bienios, computándose sus años de servicio desde la fecha de ingreso en la Empresa.

El importe de la antigüedad se calculará sobre las retribuciones consignadas en la tabla de antigüedad (anexo 1) y se abonará a los interesados/as con arreglo al grupo/nivel de cada uno/a, sin perder la antigüedad por ascenso de grupo/nivel a otro, pasándose a pagar la totalidad de ésta sobre el sueldo de referencia de la nueva.

1. Para el personal que permanecía de alta antes de la firma del convenio de 2003, se le respetan los derechos que poseían con respecto a este plus de antigüedad, siendo de aplicación:

a) Porcentaje de los bienios:

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%.

b) Para el personal que ya posee antigüedad se respeta la cantidad consolidada, a la que se irán sumando los nuevos bienios con su nuevo valor, hasta cumplir los doce.

2. A cambio de continuar fomentando la estabilidad en el empleo (conforme a lo establecido en el artículo 33 del presente Convenio) y del incremento resultante por la aplicación de las nuevas tablas salariales al personal que ingresó en la Empresa a partir de la firma del Convenio de 2003 (20 de junio de 2003), le será de aplicación:

a) Porcentaje de los bienios:

Los bienios serán del 2%, hasta el límite de 12 bienios.

Asimismo, en compensación por el cambio de sistema, se establece una paga para cada categoría profesional.

SEGURO COLECTIVO:

El Seguro Colectivo aparece recogido en el 100% 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.

Destacar:

GRUPO MAHOU-SAN MIGUEL:

Muerte 90.000. Muerte por Acc. 106.000 IP Total, IP Absoluta y Gran Invalidez 81.000 €

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

El 100% de los convenios recogen esta materia.

Destacan:

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:

Se regula en el 100% de los convenios analizados.

Todos ellos tienen constituidas Comisiones de Igualdad, y tienen firmado el Plan de Igualdad.

MEJORAS SOCIALES:

La totalidad de los Convenios de las empresas del sector cervezas tienen recogidas significativas mejoras sociales, de varios tipos:

- Ayudas familiares.
- Anticipos para la adquisición o reforma de vivienda:, anticipos personales:
- Premio jubilación:
- **Premio vinculación empresa:**

Ejemplos:

S.A. DAMM- GRUPO:

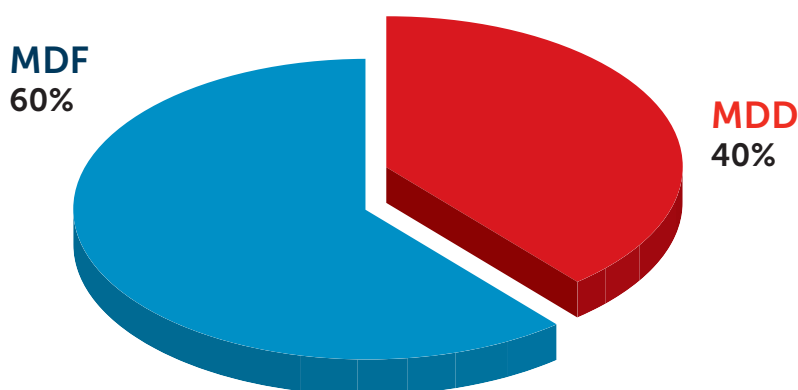
Ayuda por hijos discapacitados 727,58 EUR anuales.

Plan de pensiones.

Premio vinculación a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Cuantía 444,34 €.EUR.b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Cuantía 667,03 EUR.c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Cuantía 1.334,05 € y un día de permiso (en el año de obtención).d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Cuantía 2.001,08 € y dos días de permiso (en el año de obtención complemento de pensión en función de la edad. Complemento a la pensión de viudedad: 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación a los 62 años de edad. Si el trabajador muere estando jubilado: la viuda percibe el 50% del complemento de la pensión del fallecido. En caso de IP el trabajador percibe el complemento como si se jubilara a los 62.

• VINOS, CAVAS Y LICORES:

La muestra tiene recogidos 10 Convenios de los cuales 4 don fabricantes de MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón

	Total Vinos, Cavas y Licores	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	16.570,58 €	16.374,26 €	16.701,46 €
Salario Máximo	21.550,86 €	21.237,25 €	21.550,86 €
Salario Mínimo	10.200,49 €	10.200,49 €	12.849,06 €

	Total Vinos, Cavas y Licores	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	16.570,58 €	16.374,26 €	16.701,46 €
Jornada Media (h/año)	1.755,25	1.780,50	1.738,42
Salario Medio (€/h)	9,44 €	9,20 €	9,61 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Vinos, Cavas y Licores	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	17.982,18 €	18.265,33 €	17.793,41 €
Salario Máximo	24.450,25 €	24.450,25 €	21.550,86 €
Salario Mínimo	10.756,22 €	10.756,22 €	12.849,06 €

	Total Vinos, Cavas y Licores	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	17.982,18 €	18.265,33 €	17.793,41 €
Jornada Media (h/año)	1.755,25	1.780,50	1.738,42
Salario Medio (€/h)	10,24 €	10,26 €	10,24 €

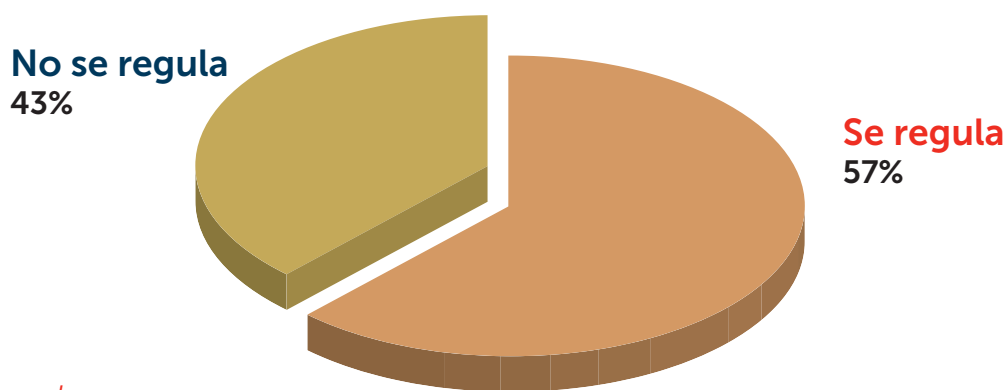
JORNADA:

Algunos convenios establecen jornada semanal de 38,3 horas, como el Convenio de Pernod Ricard, que hemos anualizado a través de la fórmula habitual.

Jornada Media Vinos, Cavas y Licores	Jornada Media Ranking
1.755,25 h/año	1.758,17 h/año

ANTIGÜEDAD:

Se regula en el 43% de los convenios analizados.



Ejemplo:

FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A.: CONVENIO VINÍCOLA DE CIUDAD REAL

Contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013, del 5% al 60% a los 25 años. Contratados a partir de 1 de enero de 2013. Del 5% al 40% máximo.

SEGURO COLECTIVO:

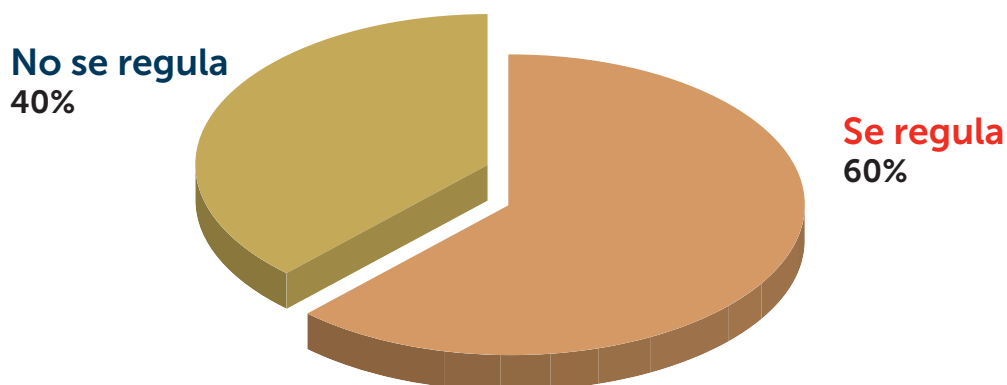
El Seguro Colectivo aparece recogido en el 100% 100% de los C.C.

GRUPO OSBORNE (Convenio de la Vid de la provincia de Cádiz)

Seguro por 13.461 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta. Por 26.918 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. Por 40.379 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

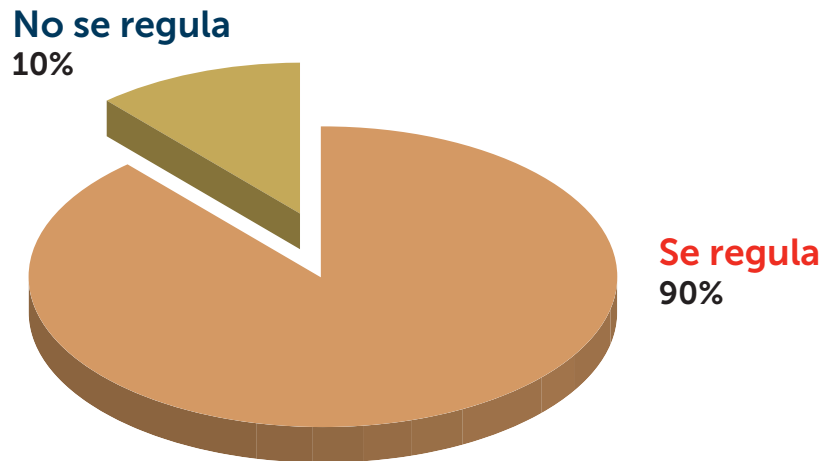
El 60% de los convenios recogen esta materia.



En Los Convenios en los que aparece regulada se recoge la herramienta de la jubilación parcial con contrato de relevo como herramienta de estabilidad en el empleo.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

El 90% de los Convenios del subsector recogen Complementos en los diferentes casos de IT.



Ejemplo:

FREIXENET, S.A. GRUPO

EC: Del 1 al 3er día: del 75%. Del 4º al 20 día: del 83%. Del 21º al 49º día: del 90%. Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%.

AT y EP. At Y Hospitalización 100%.

SALUD LABORAL:

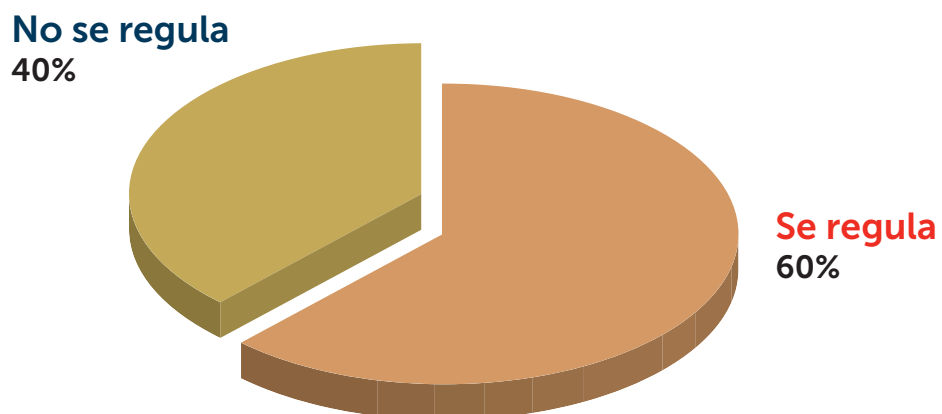
100% de los Convenios Colectivos.

La regulación que aparece recogida se circunscribe a la remisión a la Ley.

IGUALDAD:

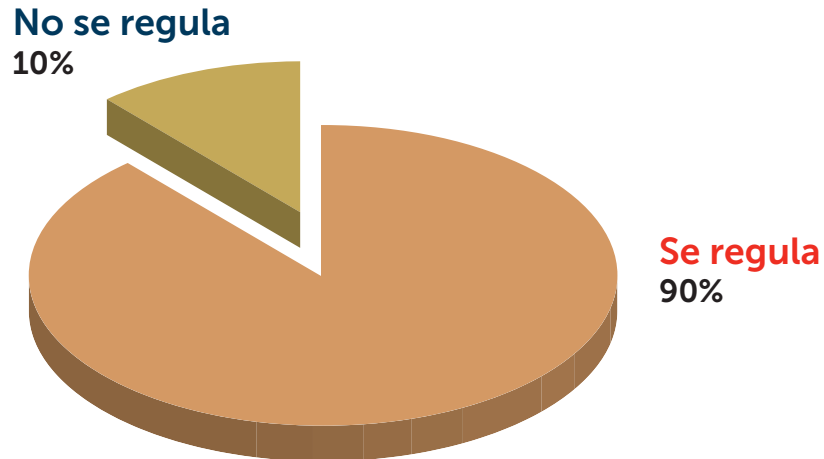
El 60% de los Convenios recogen Compromisos de igualdad de los convenios analizados.

El Grupo PERNOD RICARD tiene firmado un Plan de Igualdad desde 2010.



MEJORAS SOCIALES:

El 90% de los Convenios analizados tiene recogida algún tipo de mejorar social. El único que no recoge nada es el que afecta a GRUPO DIAGEO, que aplica el Convenio de Comercio de Alimentación de Madrid.



Las mejoras sociales son, como en casos anteriores, de diversa índole:

- Ayudas familiares y escolares, seguro médicos, etc.
- Premio de Vinculación y jubilación.

Ejemplo:

PERNOD RICARD ESPAÑA

Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía: A los 10 años de servicio: 364,47 € A los 20 años de servicio: 511,45 € A los 30 años de servicio: 656,06 € A los 35 años de servicio: 801,84 €.

Por hijos disminuidos psíquicos o físicos se establece una ayuda de 1.143,24 € anuales.

Compensación por eliminación de Plan de Pensiones cantidad indemnizatoria por un importe total de 3.000€ que se abonarán en tres pagos iguales de 800€ en el mes de septiembre de cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, y un pago de 600€ en el mes de julio de 2013.

FREIXENET, S.A.

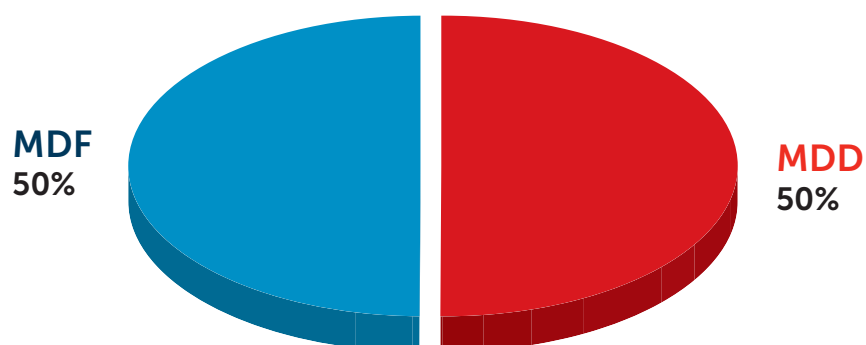
Premio de vinculación 25 años de servicio 1.886,37 EUR+ 61,61 EUR por año se liquidan en el momento del finiquito.

Ayuda hijos discapacitados 162 EUR brutos mensuales

Préstamo compra vivienda Max 10.900 €

• PANADERÍAS Y PASTERERÍAS:

- Analizados: 10 C.C.
- De los cuales el 50% fabrican parcial o mayoritariamente para MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

Salario Medio Panadería y Pastelería	Salario Medio Ranking	Categoría
15.876,05 €	15.443,26 €	Peón
17.828,29 €	16.550,05 €	Oficial 1ª



	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	15.876,05 €	18.027,24 €	13.724,86 €
Salario Máximo	23.652,02 €	23.652,02 €	17.940,06 €
Salario Mínimo	9.443,55 €	13.703,25 €	9.445,55 €

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	15.876,05 €	18.027,24 €	13.724,86 €
Jornada Media (h/año)	1.760,50	1.752,40	1.768,60
Salario Medio (€/h)	9,02 €	10,29 €	7,76 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª.

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	17.828,29 €	20.265,58 €	15.391,00 €
Salario Máximo	26.149,36 €	26.149,36 €	18.195,45 €
Salario Mínimo	10.831,50 €	15.854,85 €	10.831,50 €

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	17.828,29 €	20.265,58 €	15.391,00 €
Jornada Media (h/año)	1.760,50	1.752,40	1.768,60
Salario Medio (€/h)	10,13 €	11,56 €	8,70 €

Queremos hacer el comentario de que en este caso las medias se ven un tanto distorsionada, porque en un Convenio que afecta a la empresa BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA en su centro de Tenerife los salarios son anormalmente bajos, ya que se hallan sin actualizar desde 2012.

JORNADA:

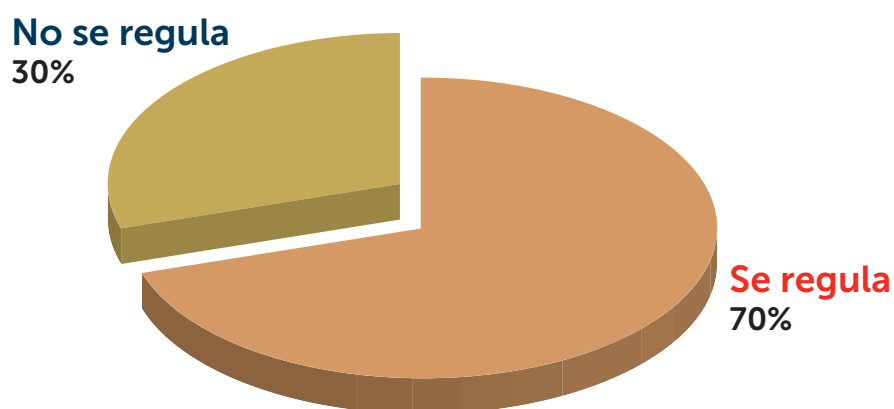
El 100% de los convenios del sector regulan la jornada anual.

Jornada Media Panaderías y Pastelería	Jornada Media Ranking
1.760,50 h/año	1.758,17 h/año

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.760,50	1.752,40	1.768,60
Jornada Máxima	1.782,00	1.782,00	1.782,00
Jornada Mínima	1.710,00	1.710,00	1.730,00

ANTIGÜEDAD:

El 70% de los Convenios tienen recogidas cláusulas sobre antigüedad aunque en muchos casos se halla congelada.



La tendencia general es la congelación de la antigüedad, pasando a complemento ad personam.

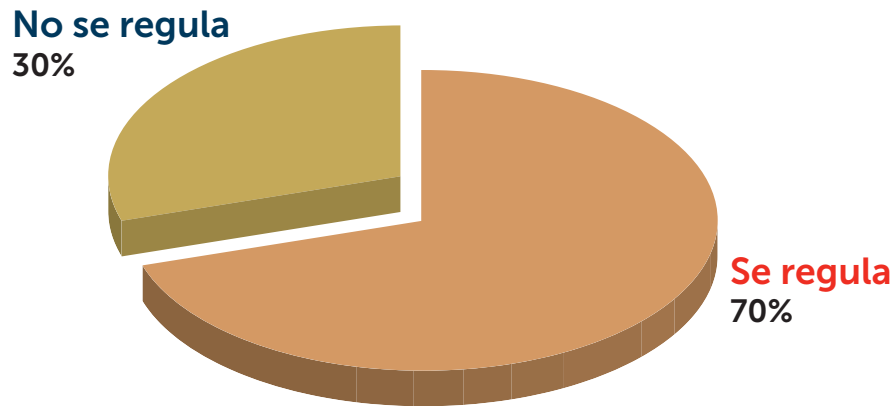
Ejemplo:

BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U. Panaderías de Navarra

Percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos reflejados, calculados sobre los salarios base que se incluyen en la tabla (a los 24 años de servicio 50%).

SEGURO COLECTIVO:

Se recoge en el 70% de los convenios analizados.



Se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional. Hay diferentes regulaciones en cuanto a cobertura de contingencias e importe.

Ejemplo:

BIMBO, S.A.U:

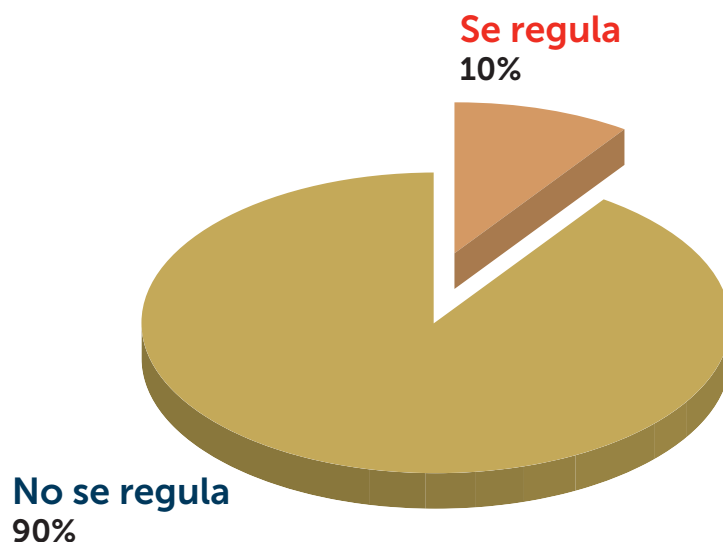
Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral: 19.426,43 €, si es por AT o EP: 26.866,11 €.

BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA: Panaderías de navarra

Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo: con una cantidad para el año 2016 de 34.454,83 euros. Y para el supuesto de indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo con una cantidad de 26.742,06 euros, para el año 2016.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Solo encontramos un Convenio que recoja clausulas sobre estabilidad en el empleo.



El único convenio que regula esta materia es el de BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, Centro de Navarra (PANADERÍAS DE NAVARRA).

El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en el 100% de los C.C.

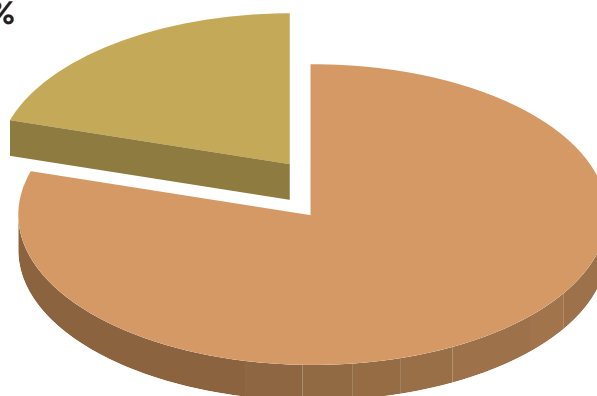
SALUD LABORAL:

Todos los Convenios tienen recogida regulación en el aspecto de Salud laboral, si bien en la totalidad de los casos se remite al contenido de la LEY Y EL Reglamento de Prevención.

IGUALDAD:

Se regula en el 80% de los casos.

No se regula
20%



Se regula
80%



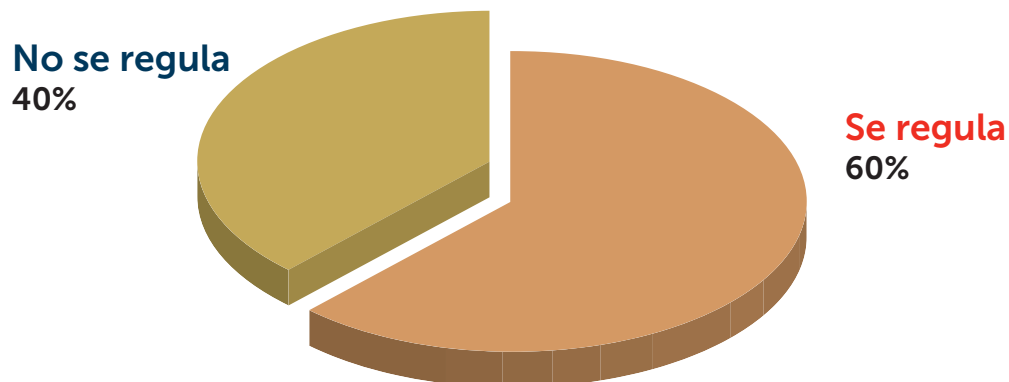
Ejemplo:

BIMBO S.A.U

Respeto al principio de Diversidad Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16-03-2010 y que se procedió a publicar en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de abril de 2010.

MEJORAS SOCIALES:

El 60% de los Convenios analizado tienen reguladas mejoras sociales.



BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U. (Panaderías y Pastelerías de Toledo)

Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este Convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, 18 meses.

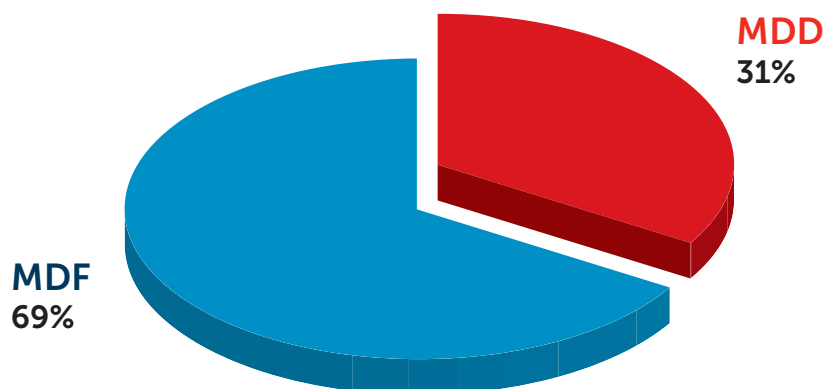
PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio (Técnicos/as, Administrativos/as, Personal de Elaboración y Servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20 por 100 en las panaderías mecanizadas y el 15 por 100 en las semimecanizadas, respectivamente, de su salario base.

JUBILACIÓN ANTICIPADA: Mientras persista el actual límite de edad para jubilación (65 años) los trabajadores/as que quieran jubilarse, percibirán por parte de la empresa, con carácter de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad de salario por cada uno de los años que anticipe su jubilación.

• SECTOR HORTOFRUTÍCOLA Y FRUTOS SECOS:

La muestra contiene un total de 13 Convenios.

De los convenios analizados solo al 31% fabrica MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón

	Total Hortofrutí- cola y Frutos Secos	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	13.456,77 €	13.421,92 €	13.472,26 €
Salario Máximo	15.559,93 €	15.559,93 €	15.559,93 €
Salario Mínimo	10.627,39 €	11.743,64 €	10.627,39 €

	Total Hortofrutí- cola y Frutos Secos	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	13.456,77 €	13.421,92 €	13.472,26 €
Jornada Media (h/año)	1.791,23	1.791,50	1.791,11
Salario Medio (€/h)	7,51 €	7,49 €	7,52 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª.

	Total Hortofrutí- cola y Frutos Secos	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	14.392,20 €	16.505,89 €	13.452,78 €
Salario Máximo	17.363,58 €	14.827,65 €	11.040,78 €
Salario Mínimo	11.040,78 €	11.040,78 €	16.468,75 €

	Total Hortofrutí- cola y Frutos Secos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	14.392,20 €	16.505,89 €	13.452,78 €
Jornada Media (h/año)	1.791,23	1.791,50	1.791,11
Salario Medio (€/h)	8,03 €	9,21 €	7,51 €

Salario Medio Hortofru- tícola y Frutos Secos	Salario Medio Ranking	Categoría
13.456,77 €	15.443,26 €	Peón
14.392,20 €	16.550,05 €	Oficial 1ª



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

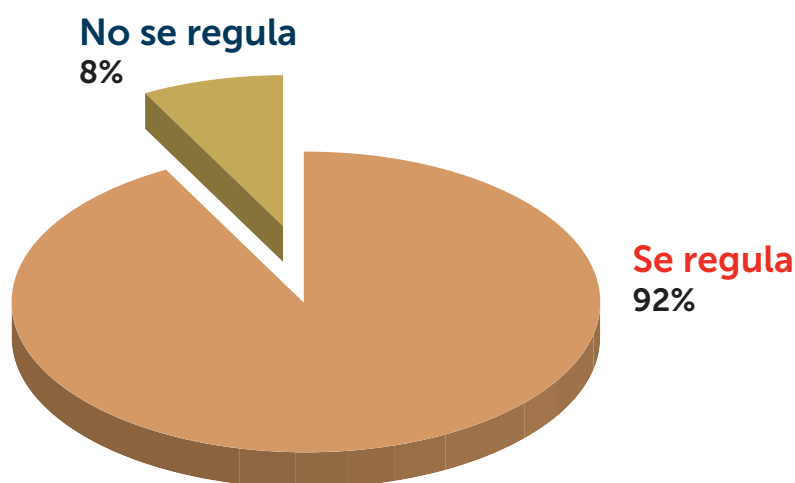
JORNADA:

Jornada Hortofrutícola y Frutos Secos	Jornada Media Ranking
1.791,23 h/año	1.758,17 h/año

	Total Hortofrutícola y Frutos Secos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.791,23	1.791,50	1.791,11
Jornada Máxima	1.826,00	1.800,00	1.826,00
Jornada Mínima	1.776,00	1.776,00	1.776,00

ANTIGÜEDAD:

El 92% de los Convenios tienen recogidas cláusulas sobre antigüedad aunque en la mayoría se halla congelada.



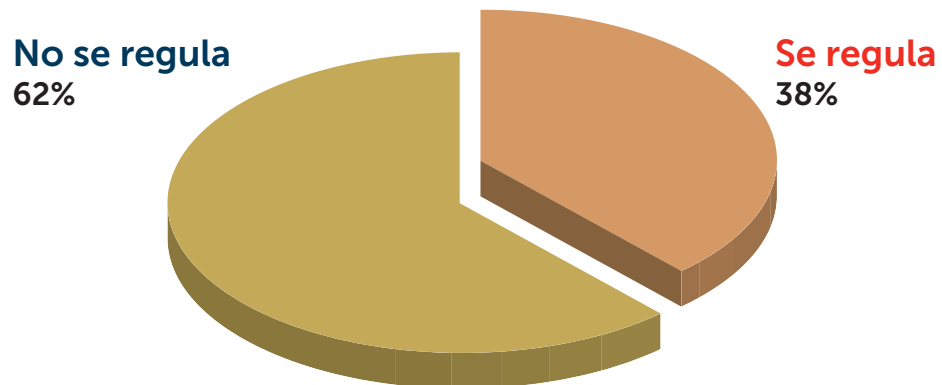
La tendencia general es la congelación de la antigüedad, pasando a complemento ad personam.

ACTELGRUP, S. COOP. (RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA)

Para los trabajadores fijos, un 5% del salario por cada cuatrienio, de acuerdo con las cantidades que, por cada nivel profesional. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos. Y necesitarán para la consolidación de cada cuatrienio que hayan trabajado en la empresa 1000 días.

SEGURO COLECTIVO:

Solo el 38% de los Convenios regulan el Seguro Colectivo.



Se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional. Hay diferentes regulaciones en cuanto a cobertura de contingencias e importe.

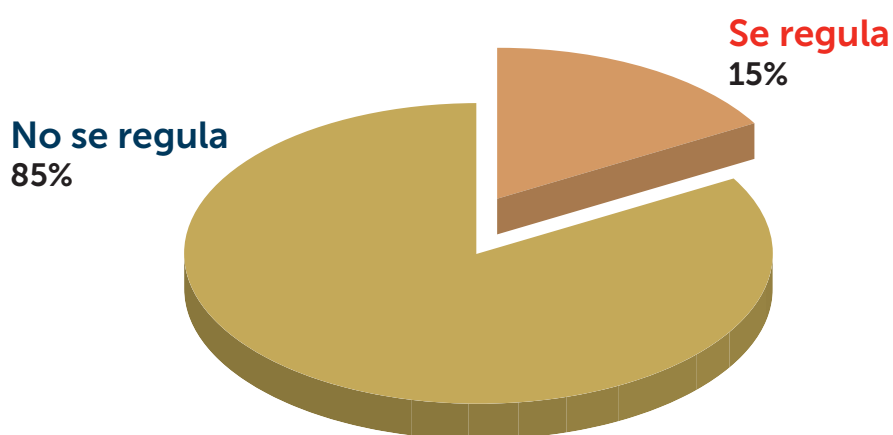
Ejemplo:

ALMENDRAS LLOPIS, S.A. (CONVENIO DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE ALICANTE)

En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.114,00 euros. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 30.900 euros.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Solo un 15% de los Convenios recogen Cláusula de estabilidad en el empleo.

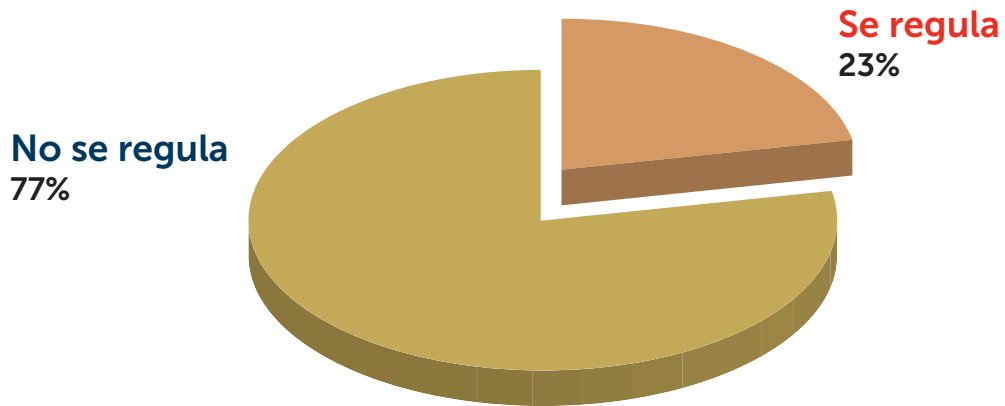


CONSERVAS EL CIDACOS (CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS VEGETALES)

Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Solo se encuentra regulado en el 23% de los Convenios.



Como ejemplo:

ALMENDRAS LLOPIS, S.A. (CONVENIO DE INDUSTRIAS DE MANIPULACIÓN Y EXPORTACIÓN DE FRUTOS SECOS DE ALICANTE)

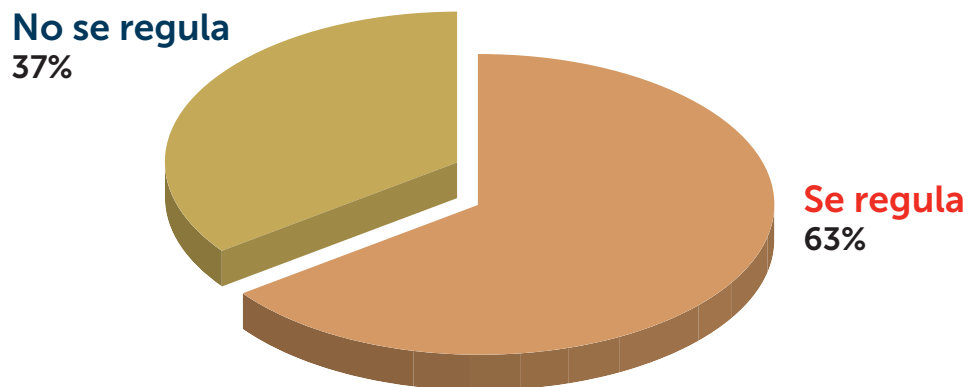
En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 % del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja.

SALUD LABORAL:

Todos los Convenios tienen recogida regulación en el aspecto de Salud laboral, si bien en la totalidad de los casos se remite al contenido de la LEY Y EL Reglamento de Prevención.

IGUALDAD:

Se regula en el 63% de los casos.



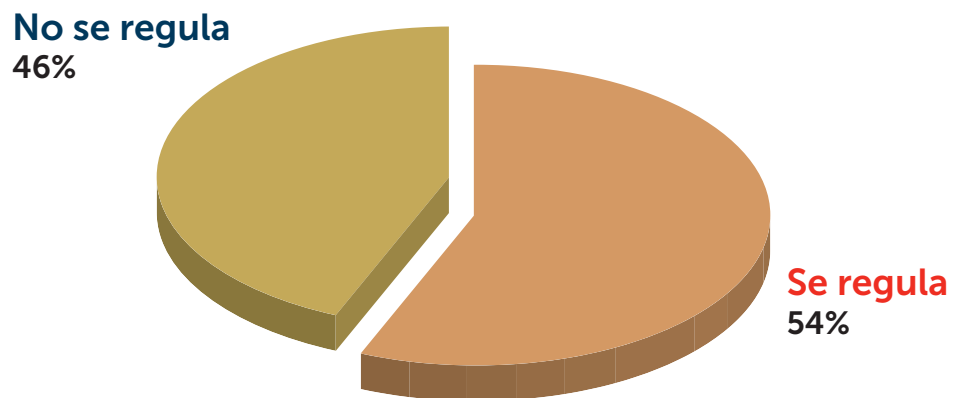
Ejemplo:

BIMBO S.A.U

Respeto al principio de Diversidad Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16-03-2010 y que se procedió a publicar en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de abril de 2010.

MEJORAS SOCIALES:

El 54% de los Convenios analizado tienen reguladas mejoras sociales.



Ejemplos:

FRIT RAVICH, S.L.

Ayuda para la universidad del hijo/a: En el caso de ingreso por primera vez en la universidad se fija una ayuda única para cada trabajador por el importe de la matrícula, con un máximo de 450 euros brutos para cada hijo/a de cualquier trabajador o por ingresar el mismo trabajador en la universidad.

Ayuda hijo/a minusválido/a: Igualmente se fija una ayuda única de 450 euros brutos para todos los trabajadores que tengan un hijo/a minusválido.

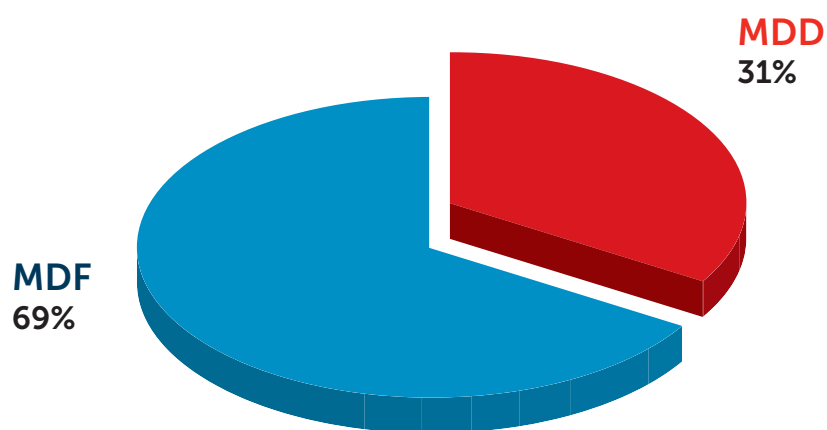
Premio de permanencia: el personal que acredite 25 años de permanencia en la empresa percibirá una única gratificación equivalente a una mensualidad bruta, y el que acredite 30 años percibirá otra gratificación equivalente a una mensualidad bruta.



• SECTOR PESCADOS

La muestra contiene un total de 8 Convenios.

De los convenios analizados solo al 31% fabrica MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Pescados	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	12.837,87 €	12.764,21 €	13.353,50 €
Salario Máximo	13.353,50 €	13.353,50 €	13.353,50 €
Salario Mínimo	12.115,71 €	12.115,71 €	13.353,50 €

	Total Pescados	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	12.837,87 €	12.764,21 €	13.353,50 €
Jornada Media (h/año)	1.745,75	1.748,00	1.730,00
Salario Medio (€/h)	7,35 €	7,30 €	7,72 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Pescados	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	13.560,66 €	13.569,00 €	13.502,25 €
Salario Máximo	14.827,65 €	14.827,65 €	13.502,25 €
Salario Mínimo	13.287,72 €	13.287,72 €	13.502,25 €

	Total Pescados	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	13.560,66 €	13.569,00 €	13.502,25 €
Jornada Media (h/año)	1.745,75	1.748,00	1.730,00
Salario Medio (€/h)	7,77 €	7,76 €	7,80 €

Salario Medio Pescados	Salario Medio Ranking	Categoría
12.837,87 €	15.443,26 €	Peón
13.560,66 €	16.550,05 €	Oficial 1ª

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

JORNADA:

Jornada Pescados	Jornada Media Ranking
1.745,75 h/año	1.758,17 h/año

	Total Pescados	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.745,75	1.748,00	1.730,00
Jornada Máxima	1.768,00	1.768,00	1.730,00
Jornada Mínima	1.730,00	1.730,00	1.730,00

ANTIGÜEDAD:

La totalidad de los Convenios tienen recogidas cláusulas sobre antigüedad aunque en todos los Convenios se halla congelada, en algunos de ellos a partir del año 2016.

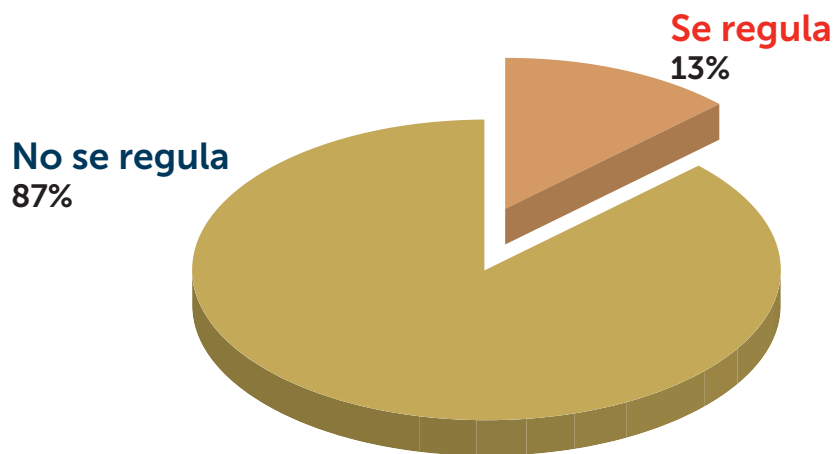
La tendencia general es la congelación de la antigüedad, pasando a complemento ad personam.

FRINSA DEL NOROESTE, S.A. (CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)

A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional.

SEGURO COLECTIVO:

1 Convenio (13% de la muestra) regulan el Seguro Colectivo.



Es el de ULTRACONGELADOS VIRTO, única empresa de la muestra que tiene convenio de empresa.

Ejemplo:

ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.

En caso de fallecimiento por accidente no laboral: 6.010,12 euros.; En caso de muerte por razón de accidente de trabajo: 21.000,00 euros.; En caso de invalidez permanente total por accidente no laboral: 6.010,12 euros.; En caso de invalidez permanente absoluta por accidente no laboral: 6.010,12 euros.; En caso de gran invalidez por accidente no laboral: 6.010,12 euros. Invalidez permanente total por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.; Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.; En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 27.000,00.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

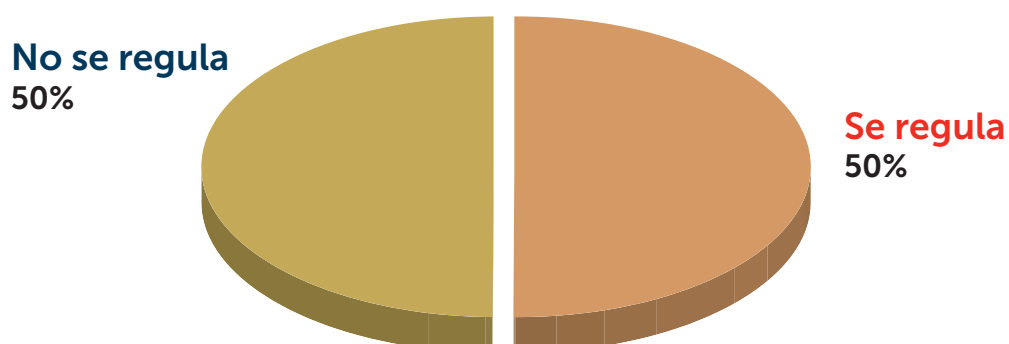
El 100% de los Convenios tiene recogidas Clausulas de Estabilidad en el empleo.

Ejemplo:

El Convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, que afecta a varias empresas de la muestra regula la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Solo se encuentra regulado en el 50% de los Convenios.



Como ejemplo:

D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA) (ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN)

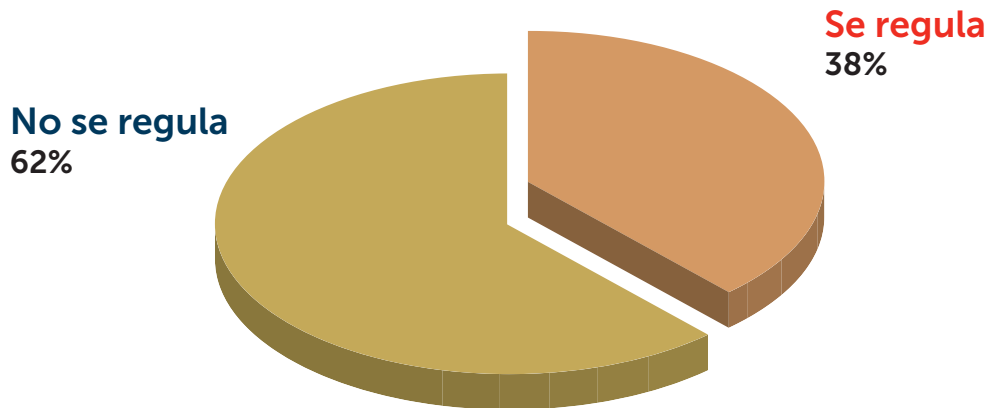
Recoge el complemento del 100% en EC y AT.

SALUD LABORAL:

Todos los Convenios tienen recogida regulación en el aspecto de Salud laboral, si bien en la totalidad de los casos se remite al contenido de la LEY Y EL Reglamento de Prevención.

IGUALDAD:

Se regula en el 38% de los casos.



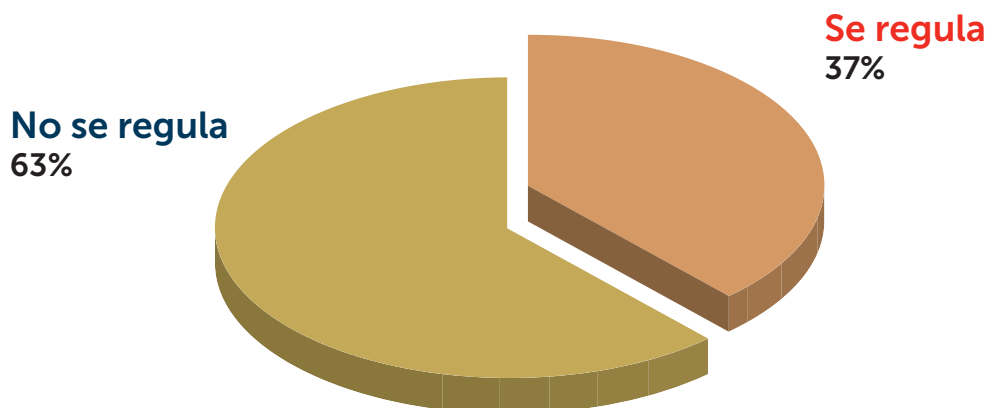
Ejemplo:

FRINSA DEL NOROESTE, S.A.(CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)

Se acuerda dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.

MEJORAS SOCIALES:

El 37% de los Convenios analizados tienen reguladas mejoras sociales.



El Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que afecta a varias empresas de la muestra.

Ejemplos:

LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO). (CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)

Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.

Porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica.

Ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo.

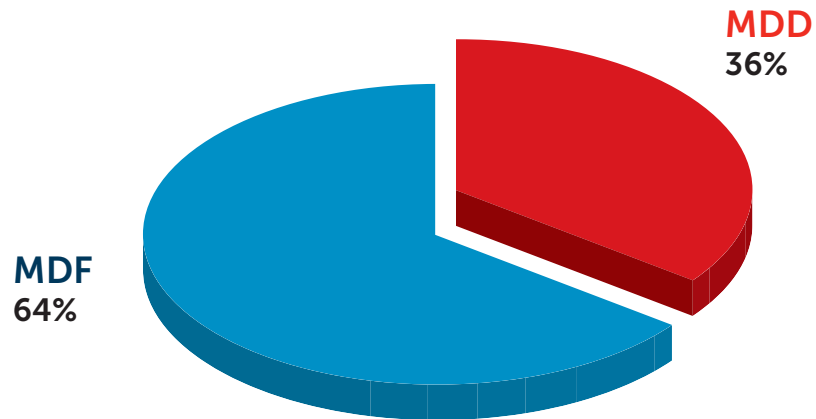
Ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar.



• OTROS PRODUCTOS

Esta última parte de la muestra es, como su nombre indica, muy heterogénea, y recoge todos aquellos convenios que no aparecen en los demás apartados. La muestra contiene un total de 11 Convenios.

De los convenios analizados el 36% fabrica MDD.



SALARIOS:

Categoría: Peón:

Media salarial anual Peón.

	Total Varios	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	14.338,75 €	13.669,93 €	14.784,63 €
Salario Máximo	15.895,25 €	15.049,55 €	15.895,25 €
Salario Mínimo	12.195,36 €	12.195,36 €	13.703,25 €

	Total Varios	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	14.338,75 €	13.669,93 €	14.784,63 €
Jornada Media (h/año)	1.774,73	1.782,50	1.770,29
Salario Medio (€/h)	8,08 €	7,67 €	8,35 €

Categoría: Oficial 1ª:

Media salarial anual Oficial 1ª

	Total Varios	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio	16.558,87 €	15.438,36 €	17.305,89 €
Salario Máximo	19.075,78 €	16.147,72 €	19.075,78 €
Salario Mínimo	14.268,80 €	14.268,80 €	14.268,80 €

	Total Varios	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Salario Medio (€/año)	16.558,87 €	15.438,36 €	17.305,89 €
Jornada Media (h/año)	1.774,73	1.782,50	1.770,29
Salario Medio (€/h)	9,33 €	8,66 €	9,78 €

JORNADA:

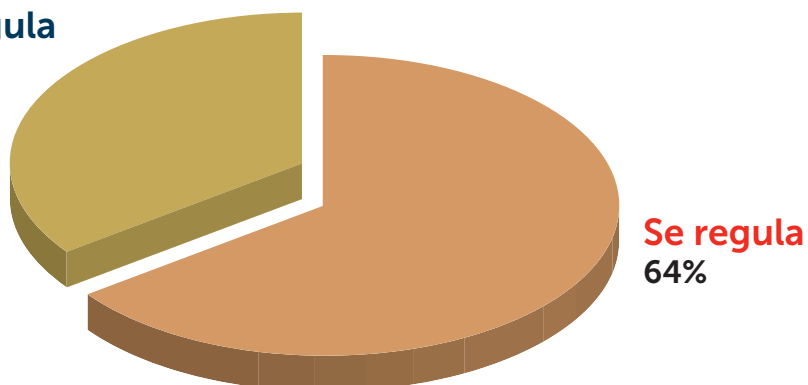
Jornada Pescados	Jornada Media Ranking
1.774,73 h/año	1.758,17 h/año

	Total Varios	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.774,73	1.782,50	1.770,29
Jornada Máxima	1.792,00	1.792,00	1.752,00
Jornada Mínima	1.752,00	1.770,00	1.782,00

ANTIGÜEDAD:

El 64% de los Convenios tienen clausulas que regulan la antigüedad.

No se regula
36%



La tendencia general es la congelación de la antigüedad, pasando a complemento ad personan.

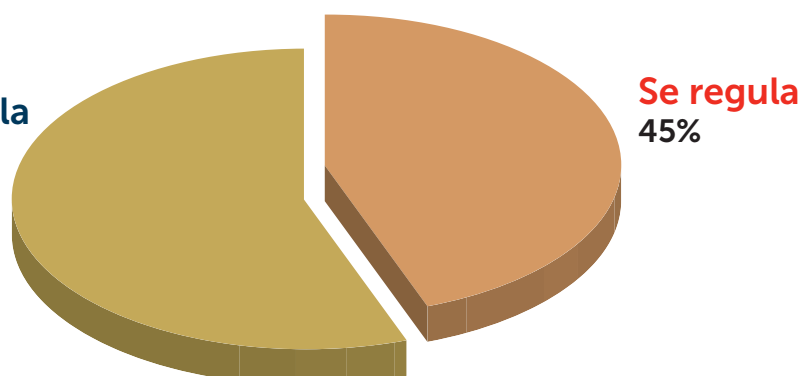
GRUPO HARÁNTICO, S.L. (Convenio harinas panificables y sémolas)

Dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10%, sobre el Salario Base (trabajadores anteriores a 1995).

SEGURO COLECTIVO:

El 45% de los Convenios de la muestra regulan el Seguro Colectivo.

No se regula
55%



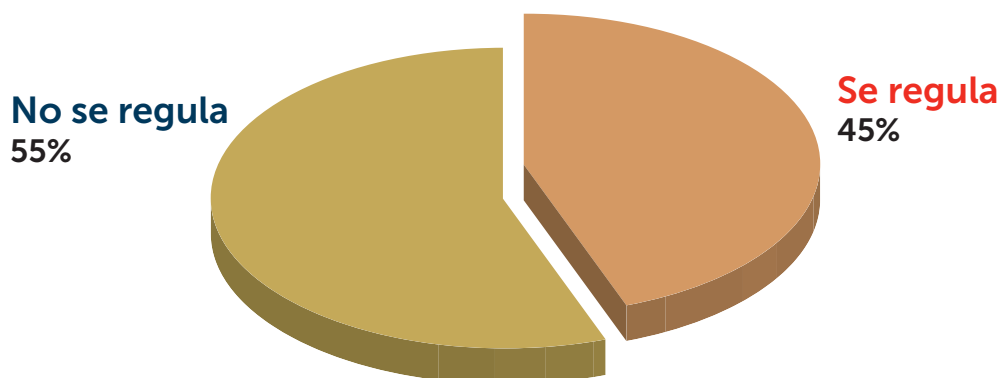
Ejemplo:

GRUPO HARÁNTICO, S.L. (Convenio harinas panificables y sémolas)

Por accidente: 23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

El 45% de los Convenios tiene recogidas Clausulas de Estabilidad en el empleo.



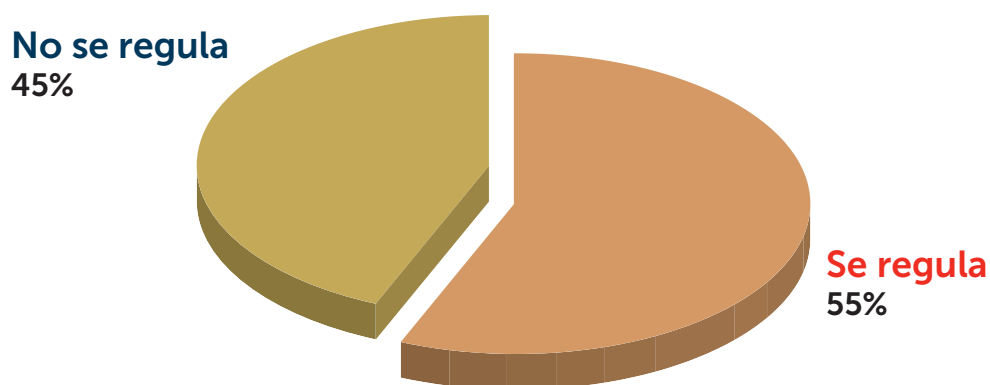
Ejemplo:

HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. (Convenio harinas panificables y sémolas)

Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Solo se encuentra regulado en el 55% de los Convenios.



Como ejemplo:

FERRERO IBÉRICA, S.A.(Convenio SECTOR DE CHOCOLATES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)

EC con hospitalización: 100%; EC otras; 3 primeros días primera baja 100%, 2º 75% a partir de la 3ª no hay complemento. del 4 al 20 75%. AT y EP: 100%.

SALUD LABORAL:

Todos los Convenios tienen recogida regulación en el aspecto de Salud laboral, si bien en la totalidad de los casos se remite al contenido de la LEY Y EL Reglamento de Prevención.

IGUALDAD:

Se regula en el 100% de los casos.

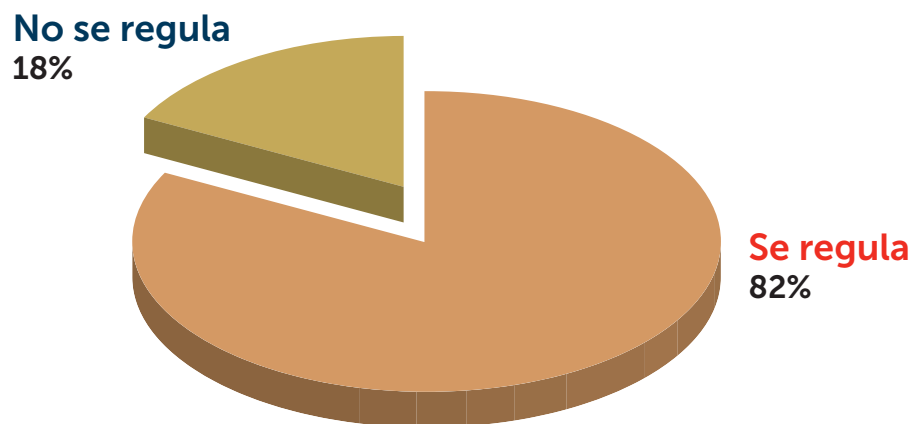
Ejemplo:

AB AZUCARERA IBERIA, S.L. (Convenio Estatl Industria Azucarera)

Durante la vigencia del presente convenio las empresas que resulten obligadas por la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que cubra todos los objetivos fijados en la referida ley.

MEJORAS SOCIALES:

El 82% de los Convenios analizados tienen reguladas mejoras sociales.



Ejemplo:

GRUPO HARÁNTICO, S.L (Convenio harinas panificables y sémolas)

Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogiéndose a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.

Todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial.

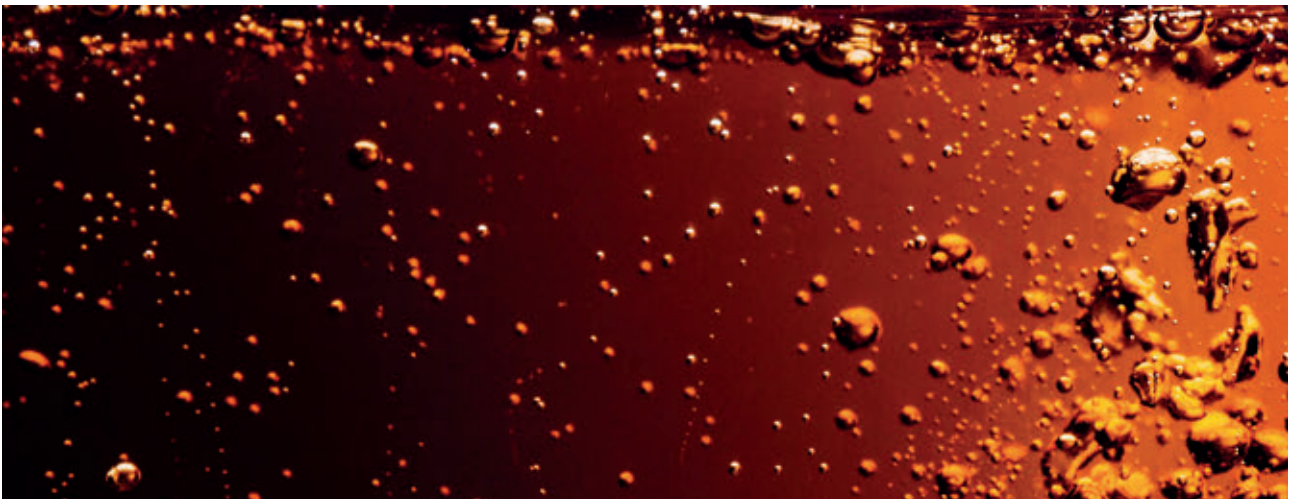




6

Conclusiones

- El Ranking de las cien empresas o grupos de mayor facturación de productos agroalimentarios del año 2016 mantiene prácticamente las mismas empresas del año anterior, tan solo hay un movimiento de 10 empresas. De estas empresas, el 70% de las empresas que salen del Ranking fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, mientras que justo la mitad de las nuevas empresas que entran en el Ranking fabrica exclusivamente MDF (50%).
- La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que se mantienen en el Ranking nos muestra que dentro de las empresas o grupos que consiguen el crecimiento más importante de sus ventas, el 70% fabricaba MDD, mientras que en el caso de las caídas más significativas, el 90% se relaciona con la MDD y el 10% restante, con la MDF. En el caso del empleo, el 50% de las empresas que consiguen el crecimiento más importante del empleo fabrica MDD, mientras que las que registran el descenso más importante de la plantilla, todas fabrican MDD.
- En cuanto a los movimientos dentro del Ranking, el 62% de las empresas que ganan más puestos en el Ranking fabricaba MDD, mientras que en el caso de las que pierden más posiciones, el 89% se relaciona con la fabricación de MDD.



- Las ventas totales de las empresas o grupos que forman parte del Ranking 2016 ascienden a 56.926 millones de euros, lo que supone un crecimiento anual de la facturación del 2,6%. Las ventas de estas empresas líderes en el sector, suponen el 57% de la facturación total de productos de la industria de alimentación y bebidas.
- Estas empresas o grupos generan unos 139.463 empleos, un 1,09% más que en el Ranking anterior. Estas empresas siguen aportando el 29% del empleo del conjunto de la industria de alimentación y bebidas.
- El 65% de las empresas y/o grupos del Ranking 2016 fabrica, parcial o mayoritariamente MDD y el 35% restante fabrica MDF. El peso de las empresas relacionadas con la MDD pierde dos puntos porcentuales respecto al Ranking anterior, que lo ganan las empresas MDF.
- Las empresas que fabrican MDD facturan de media 591,61 millones de euros, mientras que la facturación de las empresas MDF se sitúa en 527,77 millones de euros. Este dato revela que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan un 12% más que las empresas que fabrican MDF, a lo que se suma que las ventas de las empresas que fabrican MDD consiguen un crecimiento del 4,2%, mientras que las ventas de las empresas MDF registran una caída del 0,16%.

- Las empresas que fabrican MDD generan 1.494 empleos de media, mientras que las empresas MDF se quedan en 1.211 empleos. Este dato revela que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, generan un 23% más de empleo que las empresas que fabrican MDF, a este hecho se suma que las empresas MDD consiguen un crecimiento del empleo del 2,33%, mientras que el empleo en las empresas MDF sufre un ligero descenso del 0,41%.
- Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan de media un 12% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, un 23% más de empleo.
- El análisis sectorial muestra que los sectores Multiproducto, Cárnico y Bebidas son los que cuentan con mayor presencia en el Ranking 2016. En el caso de las empresas que fabrican MDD la mayoría de las empresas pertenece a estos sectores, junto al sector Lácteo, mientras que la mayoría de las empresas relacionadas con la MDF pertenece al sector de Otros productos alimenticios, Bebidas y Hortofrutícola.
- Casi todos los sectores cuenta con un porcentaje mayor de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD. En este sentido destacan el sector de Lácteo (91%), Pescado (87,5%), Aceites (83%) y Panadería y pastas (80%), mientras que la presencia de empresas MDF es mayoritaria en los sectores Otros productos alimenticios y Hortofrutícola.
- Observamos que dentro del sector de Bebidas, el 60% de las empresas se relaciona con la fabricación de MDD, un sector que en otras investigaciones se relacionaba con la MDF.
- El 18% de las empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD fabrica para Mercadona, el 16% para Carrefour y el 13% para DIA. El 35% de empresas fabrica en exclusiva para una MDD y de éstas, el 73% lo hace para Mercadona.
- La mayoría de los trabajadores/as encuestados pertenece a empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y algo más de la mitad señala diferencias en la calidad de los productos MDD y MDF, sobre todo en la calidad de la materia prima con la que se elaboran ambos productos. En cuanto a la innovación, el 75% opina que la fabricación de MDD no supone un freno a la innovación.
- En cuanto a las condiciones de trabajo, cerca del 70% opina que la fabricación de MDD no afecta a las condiciones de trabajo y algo más de la mitad de las personas encuestadas trabaja en empresas que cuentan con un Convenio Colectivo de empresa o Acuerdo de Trabajo. Más de la mitad cuenta con cláusula de ultraactividad, la mayoría tiene una jornada laboral de 8 horas, cuenta con tiempo de descanso incluido y casi el 80% tiene algún plus reconocido.
- La mayoría recibe formación dentro de la jornada laboral, la materia de Prevención de Riesgos Laborales está muy extendida, mientras que ningún trabajador recibe formación sobre Digitalización o Industria 4.0. Casi todos reconocen que su empresa cuenta con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y la mayoría recibe ayudas sociales, sobre todo becas para estudios y/ o seguro médico.
- El 71% de las personas que participan en la encuesta afirma que su empresa realiza alguna acción relacionada con la Responsabilidad Social, pero en ningún caso la representación legal de los trabajadores participa en estas acciones.
- El 75% de los encuestados reconoce que su empresa no lleva a cabo prácticas de comercio equitativas o justas, la mitad de los participantes opina que su empresa no

es capaz de crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento y la mitad piensa que su empresa no dispone de mecanismos para gestionar el talento. En cuanto a los trabajadores vulnerables, la mitad de las encuestas opinan que su empresa presta algún tipo de apoyo a estas personas, mientras que algunos desconocen esta práctica.

- La mayoría de las empresas emprende acciones de reducción de emisiones de gases, por la calidad del agua y reducción de vertidos contaminantes y utiliza materiales reciclados o reutilizados, mientras que la asignatura pendiente sigue siendo la falta de utilización de sistemas de energías renovables en sus instalaciones y la mayoría aplica algún método de gestión del desperdicio alimentario.
- El 71% de los participantes conoce la estrategia de Transformación Digital de su empresa, mientras que ningún convenio recoge alguna cláusula relativa a los cambios por innovación tecnológica o digitalización. La mayoría opina que su empresa no ha sido robotizada ni digitalizada ni se ha introducido innovación tecnológica y las herramientas digitales que más usan son email, WhatsApp, Ofimática..., almacenamiento on line, Big data, realidad aumentada.
- Casi todas las encuestas señalan que la falta de inversión es la principal barrera de las empresas frente a la innovación tecnológica o digitalización y casi todas las personas encuestadas opina que existe cultura digital en su empresa, aunque solo en partes muy concretas. Más de la mitad dice que no ha recibido ningún tipo de formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas y casi todos reconocen que no se ha producido ningún cambio en su puesto de trabajo por estos motivos. Ninguna empresa se ha visto afectada por medidas de regulación de empleo relacionadas con la implantación de nuevas tecnologías.
- La mayoría de las encuestas recibidas son de empresas que fabrica exclusivamente MDF, más de la mitad opina que no existen prácticas comerciales desequilibradas en el poder negociador de la distribución y el 46% piensa que la Ley de la Cadena alimentaria es una buena medida para controlar las desigualdades entre distribuidor y fabricante.
- En cuanto a la innovación, más de la mitad de las empresas afirma que la producción y el consumo de MDD no supone un freno a la innovación y más de la mitad de las empresas opina que la calidad de los productos MDD no puede ser igual que la de los productos de MDF.
- La mayoría de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, afirma que la producción es en el mismo centro de trabajo, se aplica el mismo Convenio Colectivo, la fabricación de MDD no le impone un modo concreto de producción. El sistema organizativo lo realiza la empresa y no le exigen ningún estándar en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ni en materia de Industria 4.0, mientras que la mayoría de ellas asume compromisos en materia de responsabilidad social.
- Casi el 70% de las empresas afirma llevar a cabo prácticas de comercio equitativas o justas y el resto no contesta a esta pregunta. Todas afirman que son capaces de crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento, casi todas disponen de alguna certificación de responsabilidad social y de mecanismos para atraer o retener talento, más del 90% presta algún tipo apoyo a trabajadores vulnerables, todas afirma contar



con algún sistema de gestión ambiental y más del 85% aplica alguna práctica para gestionar el desperdicio alimentario.

- Más del 80% de las empresas afirma tener una estrategia de Transformación Digital y el resto no responde a la pregunta. Todas reconocen que los convenios colectivos no recogen cláusulas relativa a los cambios por innovación tecnológica o digitalización, y afirman haber robotizado o digitalizado alguna actividad. La falta de inversión es la principal barrera para una mayor innovación tecnológica o digitalización, aunque son pocas empresas que responden a esta pregunta.
- Todas las empresas afirman tener cultura digital, más del 80% ha realizado formación para trabajadores/as orientada a la adquisición de competencias digitales, en la mitad de las empresas se ha producido algún cambio en los puestos de trabajo provocado por la transformación digital o innovación tecnológica y en ninguna empresa se han establecido medidas de regulación de empleo relacionadas con la implantación de nuevas tecnologías, aunque más del 80% reconoce que no tiene previsto los puestos de trabajo que va a necesitar como consecuencia de la digitalización.
- La comparativa con otros Ranking no relacionados directamente con las ventas ni el empleo de las empresas si no que se ocupan de otras variables de carácter más social, puede suponer un punto de partida para "romper mitos" sobre aspectos relacionados con las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD.



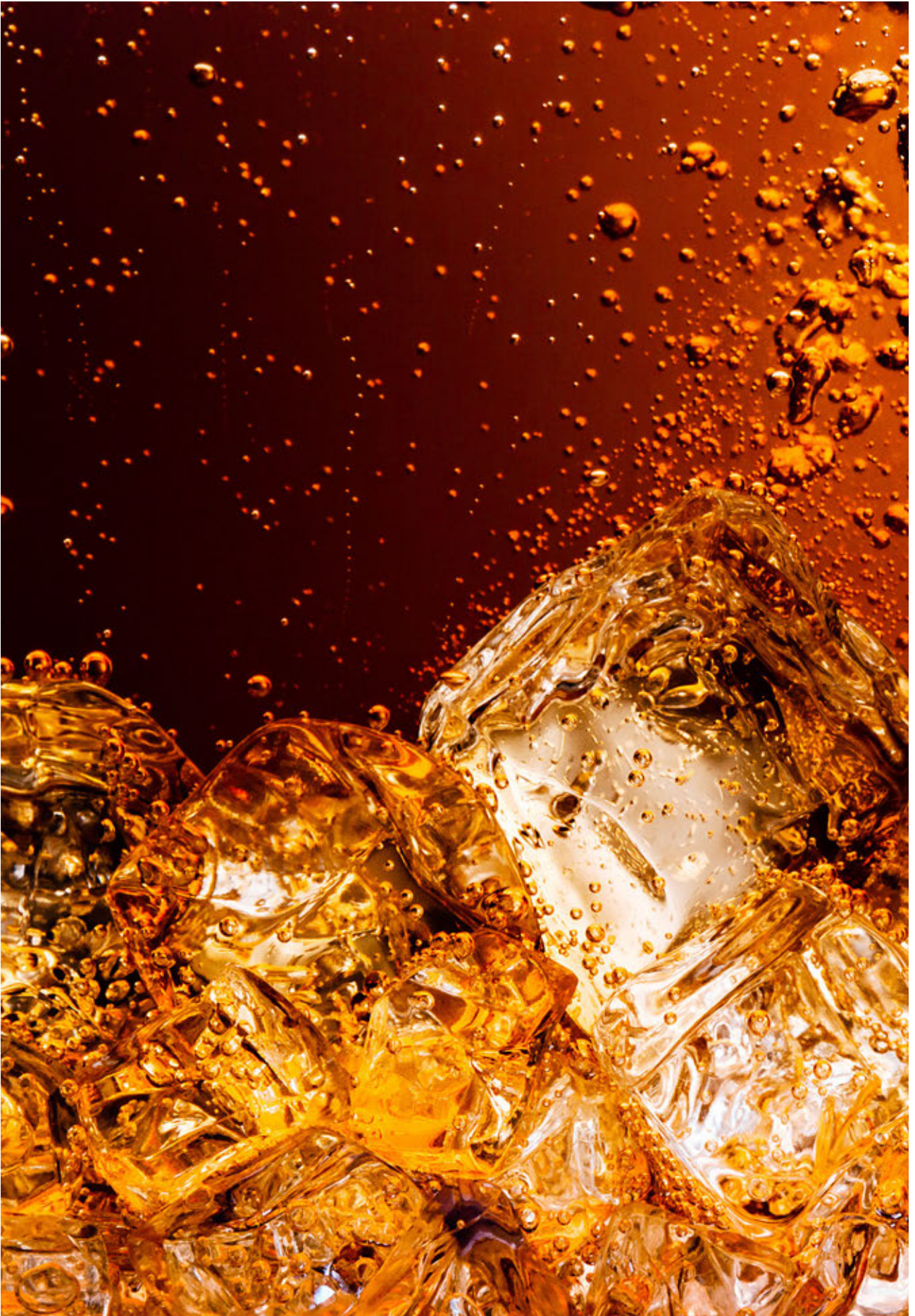
De modo que en el Ranking de las empresas con mejor reputación corporativa encontramos que el 69% de las empresas de alimentación y bebidas que están dentro de esta lista fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD. En el caso de las empresas que mejor atraen y retienen el talento personal, el pastel está repartido entre ambas empresas, la mitad se relaciona con la fabricación de MDD y la otra mitad se ocupa de la fabricación de MDF. En cuanto a las empresas más responsables y con mejor gobierno corporativo, se observa que el 60% de las empresas que están en este Ranking fabrica, parcial y mayoritariamente MDD y, en el último Ranking analizado, el 56% de las marcas de consumo que gozan de mejor reputación, son de empresas que también se dedican a la fabricación de MDD.



7

Análisis de Empresas





1. Coca Cola España

Cabecera de los negocios de The Coca-Cola Company en España, Portugal y Andorra, que a nivel productivo opera a través de Coca-Cola Iberian Partners, integrada a su vez en la nueva macroembotelladora europea Coca-Cola European Partners. Por lo que respecta a The Coca-Cola Co. controla el capital de Cia. de Servicios de Bebidas Refrescantes, sociedad que opera como cabecera centralizadora de las estrategias de marketing, promoción y publicidad de la compañía. Por su parte, Refrescos Envasados, S.A., dependiente de The Coca-Cola Export Corp. (EE.UU.), figura como gestora de la importación de concentrados, es propietaria del inmueble de Madrid y asume funciones tales como la coordinación de franquicias y el cobro de royalties de utilización de la marca, anteriormente atribuidas a Cia. de Servicios de Bebidas Refrescantes. Las cifras reflejadas corresponden al negocio que Coca-Cola mueve en España y la plantilla global.

COCA COLA se mantiene en el primer puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 3% y su plantilla se reduce en 80 trabajadores, lo que supone una caída del 1,8%.

Ranking: 1	COCA COLA ESPAÑA	
Sede central	Madrid	
Sector	3.000,00 Millones de euros (-3,23%)	
Ventas 2016	4.300 (-1,83%)	
Plantilla 2016	4.380 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: La Rinconada Málaga: Málaga
	Cataluña	Barcelona: Martorelles y Sant Quirze del Vallès
	Euskadi	Vizcaya: Galdácano
	Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife: Tacoronte
	País Valencià	Alicante Valencia: Quart de Poblet
	Galicia	A Coruña
Marcas	AGUAS DE CAÑIZAR, APPLÉTISER, AQUABONA, AQUARIUS, BITTER ROSSO, COCA COLA, FANTA, FUENTEBUENA, KRYSTAL, MINUTE MAID, NESTEA, NORDIC MIST, POWERADE, ROYAL BLISS, SAN BERNABE, SCHUSS, SPRITE, VILAS DEL TURBON,	
MDD	NO	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	07100061012014
Centro de trabajo	Mallorca, Menorca e Ibiza
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	En caso de denuncia y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, éste seguirá
Jornada Anual h/año	Vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo a lo establecido en el artículo 28 (incremento salarial).
Jornada Semanal h/semana	40 Horas Semanales
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.370,84
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.017,73
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3 PAGAS EXTRAS+BOLSA DE VACACIONES+ PAGA ABSENTISMO
Importe Pagas extraordinarias	3 Pagas EXTRAORDINARIAS: una mensualidad de salario base más antigüedad, presencia y productividad y plus extra salarial, en su caso, (a la suma de estos conceptos se le aplica un 8,6261%) Bolsa de vacaciones: su importe es de 22 días de salario base más antigüedad y un 5.30%. Paga de no absentismo: Si el absentismo no supera 11 días, de acuerdo con una escala en función de los días de absentismo
Antigüedad	Según tablas convenio desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (60%)
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Enfermedad Común: 100% durante los 4 primeros meses, para bajas posteriores el 85% los 10 primeros días y el 100% a partir del 11. Accidente laboral: 100% en todo caso sin limite
Seguro Colectivo	Seguro de vida fallecimiento o I.P. Absoluta: 29.778 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No existirá discriminación alguna salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación existentes en el actual convenio colectivo y/o en la legislación vigente, o por cualquier otro motivo contemplado por la ley que fomente la no discriminación entre mujeres y hombres. Plan de Igualdad suscrito el 9 de noviembre de 2011. Comisión permanente de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación semestral de horas del Comité en uno o varios de sus miembros. Se crea una bolsa de horas sindicales, con el total de las mismas, que será administrada por cada sección sindical, comunicando con un mes de antelación la distribución para cada trimestre
Digitalización	En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos
Mejoras sociales I	Anticipos para la adquisición o reforma de vivienda: fondo de 63.373,16 euros. Anticipos personales: fondo de 31.686,06. Para trabajadores fijos continuos con un año mínimo de antigüedad
Mejoras sociales II	Premio jubilación: desde 62 años (1.812,66 euros) a 67 años (164,80)
Mejoras sociales III	Premio vinculación empresa: al cumplir los 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y sucesivos años y sucesivos quinquenios de antigüedad: 270.89, 372.82, 503.35, 625.88, 748.88, 879.61, 1006.77 euros brutos, respectivamente, y así de forma sucesiva sin tiempo limitado
Mejoras sociales IV	Nupcialidad: 231,51 euros, orfandad: 231,51 euros por cada hijo hasta 18- Ayuda escolar: 257,25 euros por curso escolar e hijo. Guardería 249,25, Beca universitaria: 455,00 euros anuales. Adicionales 1.055,97 euros por hijo minusválido

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	79000952011994
Centro de trabajo	Cataluña
Vigencia	2014-2015
Cláusula de ultraactividad	En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, salvo la disposición transitoria 1 (incremento salarial).
Jornada Anual h/año	1.792 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.888,44
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	31.480,80
Vacaciones	25 días laborales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	1/16, cada una de ellas, del importe anual de retribución fija, más la parte correspondiente del plus de vinculación
Antigüedad	27,90 euros anuales por cada trienio, máximo hasta un máximo de 10 trienios
Incremento Salarial	0,90% (2015)
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Enfermedad común. diferencia (por importe neto) entre Subsidios de la Seguridad Social y la percepción de los Salarios de convenio, Plus de vinculación y, en su caso, el 85% del valor del número de horas extras que ocasionalmente se trabajen con carácter general, o el 90% del plus de tarea promediado según la labor de la plantilla supuestamente en pleno. Accidente de trabajo: 100% del importe neto
Seguro Colectivo	19.232,39 Fallecimiento e IP absoluta. 40.868,82 euros muerte por Accidente de trabajo. Fondo de 9.015,18 para sustracción de mercancías
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No existirá discriminación alguna, salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación existentes en el actual Convenio colectivo y/o en la legislación vigente. La Empresa dispone de un de un Plan de Igualdad firmado en fecha 22 de octubre de 2012
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación anual de los delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios. Descuento a cada trabajador 66,11 euros en concepto de canon de negociación que se abonará a las Secciones sindicales que hayan participado en la negociación del convenio
Digitalización	En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.
Mejoras sociales I	Nupcialidad o nacimiento: 132,22 euros. Orfandad hijo de empleado: 363,26 euros mes por hijo/a. Ayuda escolar: 126,87 de 0 a 23 años (3.300 euros anuales por escolarización especial) Fondo de asistencia social 9.015,18 euros (para toda la empresa). Comedor laboral
Mejoras sociales II	Anticipo: 3 mensualidades netas para la adquisición o reparación de primera vivienda
Mejoras sociales III	Premio vinculación : al cumplir los 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35 y 40 años como fijos de plantilla continuos y discontinuos, se otorgarán los premios de permanencia de 93,97,187,94, 281,91; 375,88; 469,85; 563,82; 657,79; 751, euros brutos respectivamente
Mejoras sociales IV	Premio jubilación: 60 años 328,87 euros/año de servicio; 61 años 310,08 euros/año de servicio; 62 años 291,28 euros/año de servicio; 63 años 272,48 euros/año de servicio; 64 años 253,68 euros/año de servicio; 65 años 234,88 euros/año de servicio

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	72000122012000
Centro de trabajo	Zaragoza y Huesca
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	Tras denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entra las partes, sigue vigente íntegramente, salvo incremento económico
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.903,57
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.889,00
Vacaciones	25 días laborales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base, antigüedad y plus convenio
Antigüedad	Dos bienios, del 5% cada uno. Hasta cuatro quinquenios, del 10% cada uno
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	EC y AT: 100% salario, antigüedad, plus convenio, primas y nocturnidad
Seguro Colectivo	Seguro de Vida: 18.000 por muerte, 36.000 por invalidez absoluta 54.000 por accidente de tráfico
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No existirá discriminación alguna por género, raza, o por razón de sexo, en materia salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación en el actual convenio colectivo Plan de Igualdad firmado en fecha 14 de diciembre de 2011. Comisión permanente de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Estatuto de los Trabajadores. Acumulación de horas en el Comité.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Nupcialidad, natalidad, orfandad y minusvalía. Ayuda escolar,
Mejoras sociales II	Premio jubilación 61 años 15 días salario + antigüedad + plus Convenio, escala hasta 64 años 8 días
Mejoras sociales III	Anticipos para la adquisición de la vivienda principal, 9.015,18 euros sin aval bancario y, hasta 12.020,24 euros, con aval bancario. Anticipo por enfermedad grave del trabajador, conyugue e hijos
Mejoras sociales IV	Preferencia para ocupar plazas de subalterno a los empleados de la empresa que no puedan seguir desempeñando su labor con rendimiento normal

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	38100021012013
Centro de trabajo	TENERIFE
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	En caso de denuncia, y transcurrido el tiempo legal de negociación del convenio colectivo sin que exista acuerdo entre las partes, éste seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas, excepto el incremento salarial
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.114,91
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.030,14
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4+ bolsa de vacaciones
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base + plus vinculación +complemento ad personam + plus de actividad y, en su caso, incentivos.. Bolsa de vacaciones. 1.730,08 €+ media de incentivos del año anterior.
Antigüedad	Plus de vinculación cantidad fija 30 euros anuales por cada trienio, hasta un máximo de 10 trienios
Incremento Salarial	1,6 %
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Complemento IT EC y Accidente no laboral 100% SB Plus Vinculación y Complem Ad personam.. A partir del 75 día, 90% de Comisiones o Plus Tarea (100% a partir de los 100 días). Se complementa también una cantidad fija por día de hospitalización y post hospitalización. Se abona también una cantidad para suplir los incentivos. 100% en Accidente de Trabajo.
Seguro Colectivo	Póliza de seguro de vida y accidente, por muerte e Invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de seguridad y salud. Plan de Formación en salud laboral para toda la plantilla. Contenido del reconocimiento médico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad firmado en fecha 25 de noviembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Crédito Horario 240 horas mensuales retribuidas a salario normal. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios de sus miembros, total o parcialmente, su crédito horario sindical.. Derecho a celebrar una asamblea mensual fuera de horario laboral Amplia regulación
Digitalización	1.-Se establecerá un plan de formación de salud laboral de carácter general para toda la plantilla. Dicho plan de formación incluirá la formación teórica y práctica apropiada cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías. Esta formación deberá repetirse periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. 2.- El Comité de Seguridad y Salud, tiene la competencia de conocer directamente a través de la Dirección de la Empresa la propuesta de nuevos métodos de trabajo, así como el diseño de la organización del trabajo en la medida en que éste pueda repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores/as, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren pertinentes
Mejoras sociales I	Ayuda escolar desde guardería hasta 4 curso de universidad. 252,41 €.anuales; 567,84 €.en caso de minusvalía y centros especiales
Mejoras sociales II	Anticipo hasta 6.000 € para la compra o construcción de primera vivienda, 3.300 para reforma.
Mejoras sociales III	Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias. Natalidad, nupcialidad. Premio por jubilación anticipada
Mejoras sociales IV	Ayuda lavado de ropa 12,54 € mensuales por trabajador/a

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	35001812011981
Centro de trabajo	Las palmas de Gran Canaria
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Denuncia automática. Vigente todo su contenido hasta alcanzar el nuevo acuerdo
Jornada Anual h/año	1.826 horas, con 27 minutos
Jornada Semanal h/semana	40 Horas/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.126,19
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.783,58
Vacaciones	24 días laborables y no menos de 30 días naturales ininterrumpidos
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base + plus vinculación + complem.Ad Personam,+ complemento personal
Antigüedad	30 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Enfermedad Común o AT 100% de retribuciones + todos los complementos que perciba. En caso de hospitalización, además Plus de Asistencia.
Seguro Colectivo	Póliza de seguro de vida y accidente, por muerte e Invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La Empresa y la representación de los/las trabajadores/as se reunirán al menos un vez al año para deliberar sobre la formación a impartir a los/las trabajadores/as
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de seguridad y salud. Plan de Formación en salud laboral para toda la plantilla. Contenido del reconocimiento médico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad firmado en fecha 19 de diciembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Asambleas en horas de trabajo 12 horas al año. Crédito horario 240 h/año+ 90 h/año para cursos. Delegado sindical provincial. Acumulación de horas sindicales
Digitalización	La difusión de actividades formativas, incorpora la promoción de la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica. En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar desde guardería hasta 4 curso de universidad. 236,97 €.anuales; 473,93 €.en caso de minusvalía y centros especiales
Mejoras sociales II	Fondo ayuda vivienda hasta. 5.000 € para la compra o construcción de primera vivienda, 3.000 para reforma.
Mejoras sociales III	Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias. Natalidad, nupcialidad. Premio por jubilación anticipada. Ayuda lavado de ropa
Mejoras sociales IV	Jubilación anticipada: Complemento al 100% hasta los 65 años, a tanto alzado, más de 15 años en la empresa

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -CÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA)
Sector	Bebidas
Código Convenio	90006852011991
Centro de trabajo	Madrid
Vigencia	2014-2015 (en ultraactividad)
Cláusula de ultraactividad	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
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.141.29
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.943.84
Vacaciones	5 semanas 3 continuadas en verano, 2 rotatorias en invierno.
Nº Pagas	4+ Bolsa de Vacaciones
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base más Complemento ad Personam más Plus Convenio
Antigüedad	Premio por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25
Incremento Salarial	075% (2015)
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	En todos los casos el 100%.
Seguro Colectivo	Plan de pensiones con aportaciones de Casbega, 4 % sobre la Base Reguladora. y de partícipes 2 % sobre la Base Reguladora
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión de Formación que analizará los Planes de Formación Interna elaborados por la Empresa, proponiendo, en su caso, las sugerencias que estime oportunas en relación con los mismos
Salud Laboral	Comité de seguridad y salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria, que quedará constituida e integrada por tres miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y de las trabajadoras y tres de la Dirección. Esta Comisión tendrá carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 150 trabajadores. Abono de gastos de reuniones sindicales. Tres horas anuales para asistencia a asambleas
Digitalización	1.-Las personas que sean designadas por sus Mandos para asistir a Programas de Formación, encaminadas a facilitar el conocimiento y adaptación de nuevos equipos industriales, recibirán la formación, preferentemente en horas de trabajo, percibiendo en concepto de gratificación por formación la cantidad de 12,82 euros por hora de asistencia cuando dicha formación se realice fuera de horas de trabajo. 2.-En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos.
Mejoras sociales I	Ayuda de Minusvalía, hijos o conyugue, Ayuda a Sepelio. Ayuda estudios
Mejoras sociales II	Premio jubilación entre 60-65 seis mensualidades de Salario Base + Complemento Ad Personam + Plus Convenio. Más de 15 años en la empresa
Mejoras sociales III	Club Casbega. Oferta de bienes y servicios a precio especial
Mejoras sociales IV	Gratificaciones por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA-COMPAÑÍA ASTURIANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S. A. (ASTURBEGA)
Sector	Bebidas
Código Convenio	90000422011984
Centro de trabajo	Asturias
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Denunciado automáticamente Todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 Horas
Trabajador Fijo: Peón €/año	25.569,15
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	31.716,43
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	3 de Salario base + Complementos (ad personam + paga extra). 1 paga Salario base + Complemento ad personam.
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional o Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80% desde el 1º al 15º día, 100% a partir del 15º (siempre que tengan menos de 30 días de bajas en el año)
Seguro Colectivo	25.000 € por Invalidez profesional, muerte natural, muerte por accidente laboral y muerte por accidente de circulación.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Se regula la "formación necesaria" y la voluntaria. A lo largo del primer trimestre, la Empresa se obliga a informar al Comité acerca del plan de formación anual previsto a desarrollar durante el año en curso
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de igualdad incorporado al Convenio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a Congresos o Cursos organizados por las Centrales Sindicales u otras actividades directamente relacionadas con funciones propias del Comité de Empresa. No se podrán acumular horas de los miembros del Comité a los Delegados de Personal o viceversa
Digitalización	Se liga la formación a la permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos. La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. La formación interna en la Empresa impulsará los cambios tecnológicos y organizativos.
Mejoras sociales I	Bolsa de estudios: 225 por hijo escolarizado, 1.200 por hijo minusválido. Seguro Médico, Comedor laboral
Mejoras sociales II	Jubilación parcial con contrato de relevo
Mejoras sociales III	Fondo de préstamos para adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y gastos de hospitalización (8.000 y 4.000 euros)
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)
Sector	Bebidas
Código Convenio	90010632011996
Centro de trabajo	Comunidad Valenciana
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Denuncia automática. Hasta acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	25.293,11
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	30.324,05
Vacaciones	23 días laborables entre Marzo y Octubre
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad: Salario base + Complementos personales
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,60%
Cláusula de Revisión Salarial	SI
Complemento de IT	AT, EP 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.
Seguro Colectivo	a) IP total y permanente: 11.287,80 €.; B) IP o absoluta por accidente a)+28.219,51 €; c) Fallecimiento: 11.287,80 euros; d)Fallecimiento por accidente (sumando el capital de c): 39.507,32 euros; e) Fallecimiento por accidente de circulación (sumando el capital de c y d), 11.287,80 euros.b) IP y absoluta por accidente [sumando el capital de a)]: 27.045 €.c) Fallecimiento por cualquier causa: 10.818 €. d) Fallecimiento por accidente [sumando el capital c)]: 37.863€.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Se crea la Comisión de Formación (Anexo IV del Convenio)
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	El crédito horario reconocido a cada representante podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total. Cada central sindical con representación unitaria en más de un centro, podrán nombrar un coordinador que actúe sobre los distintos centros de la empresa
Digitalización	Se liga la formación a la permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos. La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas. La formación interna en la Empresa impulsará los cambios tecnológicos y organizativos.
Mejoras sociales I	Jubilación antic volunt: 9.173*5 an., 61 años: 9.173*4 an; 62 años 9.173*3 an; 63 años: 9.173*2 an; 64 años: 9.173-1 anualidad.
Mejoras sociales II	Ayuda por hijos disminuido 180,37 euros * doce meses año, por cada hijo disminuido, independientemente de las prestaciones de la SS
Mejoras sociales III	Fondo de 100.000 € préstamos a los trabajadores (máximo 3.000 €)
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio: 792,01 euros brutos a los 25 años. Becas de estudios 721,48 euros anuales

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
Sector	Bebidas
Código Convenio	71000741011998
Centro de trabajo	Centros de Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz (excepto Algeciras)
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	A la finalización de la vigencia de este Convenio, se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto no sea sustituido por un nuevo Convenio.
Jornada Anual h/año	1.800 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.337,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.153,73
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	No contempla
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + Antigüedad
Antigüedad	Cantidad según tablas por trienio (hasta 8 trienios)
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 100% hasta el 10º día; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% los tres primeros días (una vez al año)
Seguro Colectivo	Seguros de Vida: 24.040 euros, muerte invalidez permanente total o absoluta; 48.080 Muerte por accidente; 72.121 muerte por accidente de circulación
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La Empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones del empresario y trabajador.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las partes signatarias, durante la vigencia del Convenio, acometerán las tareas de elaborar el diagnóstico de situación y fijación de objetivos, que habrán de ser parte del Plan de Igualdad de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A.U., cuya negociación se llevará a efecto conforme a los mecanismos de la negociación colectiva.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	En relación a la organización del trabajo, se recoge el hecho de que los nuevos sistemas que se adopten no perjudicarán la situación profesional ni económica de los trabajadores/as, antes al contrario, tenderán a mejorar las condiciones de los mismos
Mejoras sociales I	Nupcialidad: 281,31 euros. Nacimiento de hijo: 140,62 euros; hijos discapacitados: 452,95 euros. Si tiene a cargo algún hijo o familiar minusválido: 45,30 euros mensuales
Mejoras sociales II	Premio por años de servicio: 15 años: 1.558,46 euros; 25 años: 1.717,28 euros; 30 años: 2.011,57 euros
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
Sector	Bebidas
Código Convenio	71000661011997
Centro de trabajo	Centros de Malaga, Granada, Jaén y Almería, mas el centro de Algeciras
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	Caso de no denunciarse por alguna de las partes, por lo menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará prorrogado por un año, salvo norma de mayor rango en contra, en cuyo supuesto las retribuciones aplicadas en el último año de vigencia, se aumentará con el porcentaje de incremento del IPC más tres puntos
Jornada Anual h/año	1.875
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.319,30
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.221,20
Vacaciones	30 días naturales sin incluir los sábados
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base anual /15 + complemento «ad personam»
Antigüedad	Complemento «ad personam» 2016: 1.500 euros anuales.
Incremento Salarial	2017: 2.500 euros anuales. 2018: 4.000 euros anuales distribuido en las 15 pagas
Cláusula de Revisión Salarial	1,00%
Complemento de IT	NO
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La Empresa entregará en el transcurso del mes de Diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año.
Salud Laboral	Redacción genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las horas que el comité de empresa y delegados/as de personal tienen para el ejercicio de sus funciones representativas podrán ser acumuladas semestralmente en uno o varios de sus miembros.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de nupcialidad: 615,85 €; Natalidad y adopción: 348,96 €.
Mejoras sociales II	Premio por año de servicio, a partir de 25 años: 579,01 € año
Mejoras sociales III	Bolsa de Estudios desde Guardería a Universidad. Becas en función de resultados académicos
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	COCA- COLA ESPAÑA
Empresa o Convenio	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
Sector	Bebidas
Código Convenio	90011091011997
Centro de trabajo	Badajoz, Cáceres y Ciudad Real
Vigencia	2013-2016
Cláusula de ultraactividad	NO
Jornada Anual h/año	1.786 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.992,43
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.061,23
Vacaciones	24 días laborables, en dos periodos de 12 días
Nº Pagas	No contempla
Importe Pagas extraordinarias	No contempla
Antigüedad	Porcentaje sobre salario base desde 2 años (5%) a 28 años (60%)
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	100% accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización. Si no hay hospitalización el 100% se cobra desde el día 10º
Seguro Colectivo	Seguros de Vida: 24.000 euros, muerte invalidez permanente total o absoluta; 48.000 Muerte por accidente; 72.000 muerte por accidente de circulación
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa programará al principio de cada año un plan de formación profesional con arreglo a las necesidades de adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de modernización, capacitación y profesionalidad que requieran una preparación específica de la empresa
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de las funciones representativas de los trabajadores, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Nupcialidad: 355,25 euros, Natalidad: 177,63 euros, hijos minusválido: 294,35 euros
Mejoras sociales II	Bolsa de estudios: 3 a 5 años 76,13 euros, 6 a 11 137,03 euros, 12 a 17 172,55 euros; 18 a 22 441,53 euros
Mejoras sociales III	Premio de estímulo de 1.421,00 Euros para todos los trabajadores al cumplir quince años de servicio en la misma, e igualmente de 1.624,00 Euros para todos los trabajadores al cumplir 30 años
Mejoras sociales IV	No contempla

2. Ebro Foods, S.A.

Grupo agroalimentario español, con actividad en los sectores de arroz (líder mundial) y pastas (segundo fabricante del mundo). La primera de estas divisiones terminó 2016 con unas ventas de 1.283 M€ (-0,3%) y un Ebitda de 196 M€ (+11%). Por su parte, el área de pasta cerró el año con unos ingresos de 1.236 M€ (+1%) y un resultado operativo de 93,3 M€ (-11%). Dentro del holding se encuentra Grupo Herba, especialista en el mercado arrocerero y con presencia en más de 70 países, aunque destaca especialmente en, Portugal, Alemania, Bélgica y Holanda. Riviana es la unidad del grupo de arroz en EE.UU. con instalaciones de procesado y fábricas en Tenesse, Texas y Arkansas. Asimismo, cuenta con presencia internacional, en mercados vinculados a EE.UU., como México, diversos estados del Caribe y Oriente Medio. Dentro del ámbito de pasta y salsas dispone en Francia de Panzani, líder en dicho país en pasta seca y fresca, arroz, sémolas y salsas. 'Panzani' y 'Lustrucu' tienen una cuota en salsas y productos frescos del 32,1% y del 39,1% en volumen respectivamente. Aquí se ha reforzado especialmente en los últimos años con la incorporación de 'Roland Monerrat'. Este grupo también opera en arroz con 'Lustrucu' y 'Taureau Ailé', con un 20,8%. Las sémolas se comercializan con 'Regia' y 'Ferrero', liderando el mercado en volumen. Panzani también trabaja en Bélgica y República Checa, con cuotas del 7,3% y 12,6%, respectivamente, y exporta salsas y sémolas, sobre todo a Magreb y países francófonos. Grupo Garofalo, en el que dispone de un 52%, está presente en el segmento de pasta y tiene una participación en el ámbito premium de la variedad seca en Italia del 9,4% en valor y ya se vende también en la mayor parte de países de Europa y EE.UU. En África Oriental también comercializa sus productos con 'Santa Lucia'. En EE.UU. y Canadá la presencia de Ebro Foods en el mercado de pasta es desarrollada por New World Pasta, con instalaciones en Montreal (Quebec), Fresno (California), Saint Louis (Missouri) y Winchester (Virginia). La cuota de mercado en volumen es de 18,8% en EE.UU. y del 31% en Canadá. Aparte dispone de la enseña de pasta fresca 'Olivieri' con un 45,9% del mercado canadiense. Entre los principales proyectos de la compañía se encuentra el desarrollo de la división bio encabezada por Alimentación Santé, S.A.S., de la que dependen distintas adquisiciones que ha realizado en los últimos años en este sentido. La primera de ellas fue la francesa Celnat en enero de 2016, a las que siguieron Vegetalia y Geovita. El grupo mantiene una participación de un 3,12% en la empresa de investigación y desarrollo de productos funcionales Biosearch, S.A. Respecto a su accionariado, Instituto Hispánico de Arroz transmitió la totalidad de sus acciones, que representaban un 15,92%, a sus dos accionistas: Grupo Tradifin, S.L. y Herculanz Investing Group, S.L.

EBRO se mantiene en el segundo puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un moderado descenso del 0,11%, mientras que su plantilla crece un 7,57%.

Ranking: 2	EBRO FOODS, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	2.459,30 Millones de euros (-0,11%)	
Plantilla 2016	6.195 (7,57%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada: Ebro Foods, S.A. Sevilla y Cádiz: Herba Rice Mills
	Aragón	Teruel: Jiloca Industrial, S.A. (JISA)
	Cataluña	Barcelona (Ebro Foods, S.A.)
	Castilla y León	Soria: Navaleno, Arrotz Foods, S.A
	Madrid	Madrid (Ebro Foods, S.A. y Fundación Ebro)
Marcas	A COMER CON BRILLANTE, AROTZ, BONAS, BOSTO, BRILLANTE, GAROFALO, HERBA, LA CIGALA, LA FALLERA, LASSIE, MICEX, MIURA, ORYZA, PANZANI, PARTIDOS, PEACOCK, PHOENIX, REIS FIT, RICELAND, RISELLA, RIS FIX, ROCIO, SALUDADES, SCOTTI, SOS, SUELTÍSSIMO LA FALLERA, SUNDARI	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	EBRO FOODS, S.A.-GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE ELABORACION DE ARROZ
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99000335011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.784 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.699,05
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.268,80
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Dos bienios del 5 por 100, dos quinquenios al 10 por 100, un trienio al 5 por 100, un cuatrienio al 5 por 100, un trienio al 10 por 100, un quinquenio al 10 por 100.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	EC: a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. AT: 100% desde el primer día.
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por periodos de hasta cinco años.
Salud Laboral	Comité de seguridad y salud. Vigilancia de la salud. Capítulo IX. Información específica sobre productos de fumigación
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral. Regulado en artículo 12
Violencia de género	Prevención del acoso por razón de género. Derecho a reducción de jornada o suspensión de contrato 6 meses máximo de 18
Derechos Sindicales	Derechos sindicales y comités intercentros. Capítulo XIII
Digitalización	La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo
Mejoras sociales I	Primas por jubilación voluntaria anticipada, hasta 5 años de anticipación
Mejoras sociales II	Prima por disfrute de vacaciones fuera de meses de verano 426,51 euros por los 22 días o su parte proporcional
Mejoras sociales III	Diez kilogramos de arroz para consumo particular en cada trimestre del año.
Mejoras sociales IV	No contempla



3. Nestlé España, S.A. Grupo

Los datos económicos reflejados corresponden a la actividad conjunta de Nestlé España, S.A. y sus filiales al 100% Productos del Café, S.A., Nestlé Purina PetCare España, S.A., así como de la joint venture Cereal Partners España A.I.E. (participada al 50% con General Mills) y el negocio de Nespresso. Asimismo, recoge la actividad del negocio de Helados y Postres, S.A., hasta el 30 de septiembre de 2016, cuando comenzó a operar Froneri, joint venture al 50% con R&R a la que Nestlé España ha traspasado su negocio de helados. De la cifra de inversión reflejada en 2016 95 M se destinaron al ámbito de producción y el resto a las áreas de administración, ventas y tecnologías de la información. Las mayores dotaciones recayeron en las fábricas de Girona (café) y La Penilla (chocolates y nutrición infantil).

NESTLÉ se mantiene en el tercer puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 3% y su plantilla se reduce en cerca de 600 trabajadores, lo que supone una caída del 10%.

Ranking: 3	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	
Sede central	Esplugues de Llobregat (Barcelona)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	2.098,00 Millones de € (-3,14%)	
Plantilla 2016	4.932 (-10,33%)	
Centros de Trabajo	Asturias	Gijón (platos preparados) Sevares (leches dietéticas, tarritos y zumos infantiles)
	Cantabria	Cantabria: La Penilla de Cayón (Harinas infantiles, cacao, chocolate, confitería, bebidas lácteas en polvo)
	Cataluña	Girona: (café)/ Viladrau (aguas embotelladas) Barcelona: Castellbisbal (alimentación y cuidado de mascotas) Tarragona: Reus (café)
	Extremadura	Cáceres: Miajadas (salsa de tomate) Badajoz: Herrera del Duque (aguas embotelladas)
	Galicia	Pontevedra: Pontecesures (leches condensadas)
Marcas	ACQUA PANNA, ADVENTUROS, AFTER EIGHT, BONKA, BRASILIA, BUITONI, CAFÉ CASTEL, CAFES 3JP, CAJA ROJA, CAT CHOW, CHEERIOS, CHEF, CHOCAPIC, CHOCOCLACK, COLAJET, CRUNCH, DELIBAKIE, DOG CHOW, DOGMENUJ, DOLCA, EKO, ESTRELLITAS, EXTREME, FELIX, FIBRE- 1, FITNESS, FRISKIES, GARDEN GOURMET, GOLDEN GRAHAMS, GOURMET, IDEAL, KIT KAT, LA ESTRELLA, LA LECHERA, LION, LITORAL, MAGGI, MAXIBON, MEDALLA DE ORO, MIKOLPAIZ, MILO, MOMENT TEA, NAN, NESCAFÉ, NESPRESSO, NESQUIK, NESTEA, NESTLÉ, NIDINA, ONE, PERRIER, PIRULO, PRO PLAN, QUALITY STREET, SANPELLEGRINO, SANTA CRISTINA, SMARTIES, SOLIS, SVELTESSE, TIDY CATS, VILADRAU, VITTEL	
MDD	HIPERCOR: Chocolate LIDL: Leche condensada	

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	10000522011991
Centro de trabajo	Miajadas
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo.
Jornada Anual h/año	1.720,30 (continua); 1.776 partida
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.119,09
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.329,93
Vacaciones	30 días naturales, se suman días adicionales en función de la edad del trabajador desde 50 años (hasta 7 días más con 60 años)
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario + antigüedad
Antigüedad	444 € brutos/año por cuatrienio
Incremento Salarial	0,30 %
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Enfermedad Común o Accidente no laboral : Primera baja de cada año: 100%. A partir de la segunda baja, del 1 al 20 día, el 85% del salario neto. Y del día 21 en adelante, el 100% del salario neto. Accidente laboral con incapacidad 100% del neto
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Corresponde a la empresa adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de
Digitalización	Funciones, de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores.
Mejoras sociales I	Prima por Jubilación, jubilación anticipada o IP 174,09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia (primer año del hijo) 98,27 euros brutos al mes. Ayuda por discapacidad 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos; obsequio de navidad y reyes. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 25 años: 1,578 euros, 40: 2,242 euros; 50: 2,909 euros

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	17000431011994
Centro de trabajo	Girona
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	Todo el contenido del convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.720,30 (continua); 1.776 partida
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.461,40
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	25.573,34
Vacaciones	30 días naturales, se suman días adicionales en función de la edad del trabajador (hasta 7 días más con 60 años)
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario + antigüedad
Antigüedad	29,6 Euros por cuatrienio
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Enfermedad Común o Accidente no laboral : Primera baja de cada año: 100%. A partir de la segunda baja, del 1 al 20 día, el 85% del salario neto. Y del día 21 en adelante, el 100% del salario neto. Accidente laboral con incapacidad 100% del neto
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Cumplimiento de la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
Conciliación vida familiar	Maternidad: 90% de Salario Neto durante los periodos de descanso voluntario y obligatorio
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	La empresa podrá adoptar los sistemas de mecanización y modernización que considere oportunos, adoptando nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad en la que están asimismo interesados los trabajadores.
Mejoras sociales I	Prima por Jubilación, jubilación anticipada o IP 174.09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 brutos
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia (primer año del hijo) 98,27 euros brutos al mes. Ayuda por discapacidad 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos; obsequio de navidad y reyes. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 1,578 euros, 40: 2,242 euros; 50: 2,909 euros

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	08011511011999
Centro de trabajo	Esplugues de Llobregat
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	A falta de acuerdo por las partes negociadoras en el plazo establecido por la legislación vigente se aplicara lo dispuesto en la misma.
Jornada Anual h/año	1.720,30 (continua); 1.776 partida
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.728,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.774,00
Vacaciones	22 días laborables o 30 naturales. De 50 a 52 años: 1 día laborable; de 53 a 55 años: 2 días laborables; de 56 a 58 años: 3 días laborables; 59 años: 4 días laborables, y de 60 en adelante: 5 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario Fijo
Antigüedad	444 EUR brutos anuales por cuatrienio
Incremento Salarial	0,30%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social en los términos que se vienen percibiendo a la firma del presente Convenio, mientras permanezca de alta en la empresa y por un plazo máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Muerte: 50% salario anual : Invalidez permanente absoluta: 100% Salario Bruto Anual. Invalidez permanente total o parcial: según Baremo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa elabora anualmente un Plan de Formación que recoge las principales acciones formativas a desarrollar
Salud Laboral	Cumplimiento de la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio Jubilación a los 65 años: 174,09 EUR brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 EUR.
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año. Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 4.573 euros, 40: 5.235 euros; 50: 5.900 euros

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	33001811011989
Centro de trabajo	Sevares (Asturias)
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado tácitamente por periodos anuales, salvo que alguna de las partes lo denunciase con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas, en la forma reglamentaria.
Jornada Anual h/año	1.792 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.826,35
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.451,45
Vacaciones	22 días laborables o 30 naturales. De 50 a 52 años: 1 día laborable; de 53 a 55 años: 2 días laborables; de 56 a 58 años: 3 días laborables; 59 años: 4 días laborables, y de 60 en adelante: 5 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario Fijo
Antigüedad	444 euros brutos anuales por cuatrienio
Incremento Salarial	0,00
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	El personal que esté de baja por enfermedad común o accidente no laboral y durante los doce meses anteriores a la baja, su absentismo individual no pase de ochenta horas en total, sin tener en cuenta las licencias reglamentarias del artículo 31, percibirá el complemento necesario para llegar al cien por cien de su salario nivel mientras dure la situación legal de Incapacidad Temporal y por un período máximo de dieciocho meses
Seguro Colectivo	Muerte: 50% salario anual : Invalidez permanente absoluta: 100% Salario Bruto Anual. Invalidez permanente total o parcial: según Baremo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se reunirá periódicamente, con un mínimo de dos veces al año, para analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación mensual del crédito horario que ostente cada grupo sindical y su disfrute por uno o varios de sus miembros siempre y cuando se realice preavisando con tiempo suficiente y no se sobrepase el número de horas totales del grupo.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio Jubilación a los 65 años: 174,09 EUR brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 EUR.
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año. Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.. Ayuda comida 70% del coste del menú del día. Actividades recreativas 63,88 euros por persona.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 1.578 euros, 40: 2.242 euros; 50: 2.909 euros

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	39000952011982.
Centro de trabajo	Penilla de Cayón
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	Denuncia automática. Prórroga hasta tanto no se firme uno nuevo.
Jornada Anual h/año	1.776 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.379,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.908,24
Vacaciones	26 días laborables (Lunes a Sábado). Número creciente de vacaciones en función de la edad, hasta 33 días con 60 años
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario base +complemento años de servicio + complemento personal
Antigüedad	444 € brutos/año por cuatrienio
Incremento Salarial	0,30
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladora sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio Jubilación a los 65 años: 174,09 EUR brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 EUR.
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos. Tienda Autoservicio de ventas al personal. Autobús escolar. Dote de matrimonio: tantas mensualidades como años de servicio lleve
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años :1,578 euros, 40: 2,242 euros; 50: 2.909 euros. Prestacion Incap. Permanente total: hasta el 100% (complemento de pensión)

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	36001172011982
Centro de trabajo	Pontecesures
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	Se prorrogará su vigencia mientras no se firme un nuevo convenio, salvo que ambas partes de mutuo acuerdo, adopten decisión en contrario
Jornada Anual h/año	1.720,30 (continua); 1.776 partida
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales. Número creciente de vacaciones en función de la edad, hasta 1 día más con 50 años, 5 días más con 60 años
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario Fijo
Antigüedad	444 € brutos anuales por cuatrienio
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo: hasta el 100% durante 18 meses. En EC y AN: Primera baja, hasta 100% (hasta 18 meses). A partir de la segunda y sucesivas, 60% neto 3 primeros días, 80% hasta el 20º día, y 100% a partir de ahí
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	La Comisión de seguimiento del plan de Igualdad se reunirá periódicamente y al menos una vez por año, para analizar el desarrollo del mismo y promover en su caso su actualización
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	La empresa podrá, podrá adoptar los sistemas de mecanización y modernización que considera oportunos, creando, modificando o suprimiendo puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. También podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores
Mejoras sociales I	Premio Jubilación a los 65 años: 174,09 EUR brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,35 EUR.
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 4.573 euros, 40: 5.235,00 euros; 50: 5.900,00 euros. Prestacion Incap. Permanente total: hasta el 100% (complementa de pensión)

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	06001431012005
Centro de trabajo	Herrera del Duque
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	El Convenio Colectivo se entenderá prorrogado hasta tanto se haya concluido un nuevo acuerdo.
Jornada Anual h/año	1780 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.907,60 €
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.786,79 €
Vacaciones	22 días laborables, 1 día más para los mayores de 55 años
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario más antigüedad
Antigüedad	Cantidad en tablas por trienio 27,64 €
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT: 100% del salario base del trabajador desde el primer día de la baja. EC 100% del salario base a partir del 21.º día de la baja,
Seguro Colectivo	Muerte o Incapacidad absoluta: 39.655,70
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	El Comité de empresa negociará con la Empresa el Plan de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	La empresa podrá, podrá adoptar los sistemas de mecanización y modernización que considera oportunos, creando, modificando o suprimiendo puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. También podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y motorización de funciones, etc., de manera que los resultados de esta mecanización y progreso técnico en la organización industrial se concreten en una mayor productividad, en la que están asimismo interesados los trabajadores
Mejoras sociales I	Nupcialidad: una mensualidad de salario base más antigüedad. Natalidad: 237,64. Ayuda escolar: 89,09 €.
Mejoras sociales II	Rotura de gafas estando trabajando 30 euros
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	33100101012011
Centro de trabajo	Gijon
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	El Convenio se entenderá prorrogado hasta que se haya concluido un nuevo acuerdo o se haya dictado disposición específica por la autoridad competente
Jornada Anual h/año	1.792 horas anuales
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.826,36
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.448,40
Vacaciones	22 días laborables equivalentes a 30 días naturales. Adicionales 1 día laborable; de 53 a 55 años 2 días laborables; de 56 a 58 años 3 días laborable; 59 años; 4 días laborables; y de 60 en adelante, 5 día laborables.
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad de salario fijo
Antigüedad	444 euros brutos anuales por cuatrienio,
Incremento Salarial	0,3%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	AT: 100 por 100 del salario real, mientras permanezca de alta en la empresa y por un período máximo de 18 meses EC o ANL: la Empresa completará las prestaciones reglamentarias que se perciban de la Seguridad Social en una cuantía equivalente a un 25 por 100 de la base reguladora, con el máximo del 100% del salario. cuando el índice general de absentismo del centro de trabajo no supere el siete por ciento.. Si el trabajador tiene un absentismo inferior a 40 horas, 100% mientras dure la baja hasta 18 meses
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	El Comité de Empresa y la Dirección negociaran un Plan de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Los miembros del comité de empresa podrán traspasar la mitad de su crédito horario, en cómputo anual, para funciones de representación de uno a otro miembro de su misma candidatura, comunicándolo a la dirección de la empresa por escrito.
Digitalización	La empresa podrá adoptar los sistemas de mecanización, y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o supliendo puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de los mismos. Dichas facultades se ejercitara respetando los derechos reconocidos a los trabajadores y sus representantes por la normativa vigente.
Mejoras sociales I	Ayuda por jubilación, invalidez permanente o fallecimiento: 174,09 € brutos por año de servicio, con un mínimo de 2.611,36 € brutos
Mejoras sociales II	Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año Ayuda por hijo o ascendiente discapacitado 169,58 euros brutos mensuales. Vale de comida: 70% del coste del menú del día
Mejoras sociales III	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos. Premio fomento de la natalidad 4.901,90 € Brutos.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio, 15 años 1 bolígrafo; 25 años: 1.578,00 euros, 40: 2.242,00 euros; 50: 2.909,00 euros. Prestacion Incap. Permanente total: hasta el 100% (complementa de pensión)



4. Campofrío Food Group, S.A. Grupo

Su reconstruida fábrica en La Bureba (Burgos), alcanzó la plena capacidad, tres años y medio después del incendio. Fabricará unas 400 referencias y dará servicio al mercado español, portugués, francés, italiano, belga y estadounidense.

Durante este tiempo, CFG ha venido apoyando su negocio en las otras instalaciones del grupo -ocho en España y 20 más en toda Europa-, que asumieron un 40% de la capacidad burgalesa. El otro 60%, unas 37.000 t de producto, se ha generado mediante acuerdos a maquila con 28 fábricas. Entre éstas, con Casa Tarradellas (más de 8.000 t en 2016), Casademont y la gallega Coren.

Pese a todo, a cierre de 2016, retomaba el crecimiento en su volumen comercializado hasta las 134.000 t de elaborados cárnicos, de éstas 11.550 t para su venta fuera del país (+1,6%), positiva evolución que también se ha trasladado a su participación en el mercado doméstico, libreservicio y canal tradicional, de acuerdo a los datos de Nielsen para el total del ejercicio, en el que el grupo ha ratificado su liderazgo marquista. En total, la producción en España se situó en 139.728 t de producto, dividida entre hot dogs (25%), productos cocidos (13%), elaborados de ave (13%), jamón curado (12%), embutidos (11%), pizzas (8%), otros productos cocidos (mortadelas, choped, patés...) -8%-, bacon (3%), quesos (1%) y purés (1%). Esta última categoría corresponde a la división 'Campofrío Health Care', de productos para residencias y hospitales, con la que se está presentando a concesiones y concursos públicos. La gama, que comprende caldos, cremas y otros productos específicos para alimentación de mayores y le fabrican terceros en Portugal y Burgos, cuenta con clientes de renombre como Serunió o el grupo Ama.

A nivel de grupo, CFG ha logrado invertir la tendencia negativa de 2015 y cerrar 2016 en positivo. Así, ha elevado sus ventas un 0,9%, debido al tirón del mercado del sur de Europa -Península e Italia-, con una facturación de 1.122,86 M€ (+3%). En contra, la aportación de los países del norte de Europa (Francia, Bélgica, Holanda y Alemania) cayó un 5,2% y se situó en los 775,45 M€. También el volumen comercializado aumentó en 2016 un 3% hasta superar las 440.000 t de producto.

Como novedad, dentro de la integración en Sigma, ha iniciado la venta de productos 'Campofrío' en México e integrado las operaciones en Estados Unidos de Sigma y CFG bajo la enseña 'Fiorucci'. En el plano comercial, espera que la innovación genere el 15% de sus ventas en los próximos años y, sólo en 2016, presentó 250 nuevas referencias, 83 para el mercado español. Una muestra de ello es la línea de salchichas saludables de ave, elaboradas al 100% con pechuga de pavo o pollo, sin conservantes ni fosfatos añadidos, colorantes, lactosa o gluten.

En el exterior, su filial portuguesa, Industrias de Carne Nobre concentra su actividad en la fabricación de elaborados cárnicos y platos preparados en Rio Maior. También fuera, y a través de sus participadas, cuenta con plantas en Francia, Bélgica, Holanda, Portugal, Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos y Rumanía.

CAMPOFRÍO FOOD GROUP se mantiene en el cuarto puesto en el Ranking 2016. La facturación por las ventas de sus productos presenta un moderado crecimiento del 0,86% y su plantilla suma 500 trabajadores, lo que supone un crecimiento cercano al 8%.

Ranking 4	CAMPOFRIO FOOD GROUP	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Sector	Industria cárnica	
Ventas 2016	1.941,50 Millones de € (0,86%)	
Plantilla 2016	6.793 (7,95%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Burgos (2) Soria: Ólvega
	Castilla La Mancha	Toledo: Torrijos (planta y plataforma logística)
	Extremadura	Cáceres: Trujillo
	Madrid	Madrid
	País Valencià	Valencia: Torrent
Marcas	ALERCE, AOSTE, CAMPOFRÍO, CAMPOLLANO, CAMPOSIERRA, CARNES SELECTAS, DOBLON, JAMONGUS, LAMPIÑO, NAVIDUL, OSCAR MAYER, POLLOFRIO, REVILLA, SALCHIBEEF, TURMIX	
MDD	AHORRAMÁS: Salchichas ALDI: Salchichas CARREFOUR: Jamón curado CAPRABO: Cárnicos DIA: Mortadela, Salchichas, Pizzas EROSKI: Cárnicos HIPERCOR: Jamón cocido LIDL: Carne envasada, lomo embuchado, chorizo, salchichas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	CONVENIO INDUSTRIAS CARNICAS
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	Alcobendas
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	15.918,768
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



5. Corp. Alimentaria Guissona, S.A.

Cabecera industrial y comercial del denominado bonÀrea Agrupa, encargada de la transformación y venta de las producciones ganaderas y agrícolas de los socios de Coop. Agropecuaria de Guissona.

Ha anunciado la construcción a partir de 2019 de su segundo centro alimentario, que se levantará en la localidad de Épila (Zaragoza) y ocupará unas 140 hectáreas aproximadamente, para abastecer el desarrollo de sus tiendas en el norte de España, centro y Levante. Actualmente, el grupo tiene 10 fábricas de piensos. La división industrial cárnica cuenta con matadero y sala de despiece de aves, matadero general frigorífico y sala de despiece de cerdo y vacuno, fábrica de elaborados cárnicos y secaderos de jamones, centralizados en el complejo "La Closa", donde en los últimos años ha ido introduciendo nuevo equipamiento para la producción propia de una amplia gama de alimentos y bebidas. Además, explota directamente una red de establecimientos minoristas en autoservicio para la venta de sus productos y otros de terceros, que suma 450 locales 'bonÀrea' -263 supers 'bonÀrea' y 187 tiendas 'bonÀrea'-, 21 más que el año anterior. Mayoritariamente están situados en Cataluña y Aragón y, en menor medida, en Castellón, Madrid, Guadalajara y Andorra. Asimismo, posee 13 cash en Lleida (capital y Guissona), Barcelona (Montcada i Reixac, Manresa y Santa Susanna), Tarragona (Reus y Tortosa), Huesca, Villajoyosa (Alicante), Leganés (Madrid), Palencia, Daimiel (Ciudad Real) y Almendralejo (Badajoz). Aparte, Corp. Guissona explota 48 gasolineras y 2 buffets libres "bonArea Restaurant" en Montblanc y Guissona. También se han llevado a cabo inversiones en los procesos productivos para mejorar la calidad, productividad, costes y mejoras logísticas, informáticas y medioambientales, con el objetivo de "llegar a más clientes y poder ofrecer los productos con la mejor relación calidad y precio del mercado". En el canal online se han instalado 16 nuevos "Box online". Grupo Alimentario Guissona se completa con la cooperativa de crédito Caixa Guissona, la correduría Seguros Agropecuaria Guissona, S.L. (Seagui), la "Fundación Privada Agropecuaria de Guissona", que posee un centro médico sanitario y de rehabilitación y una residencia geriátrica, así como la "Fundación bonArea", creada en 2004 para fomentar la integración en el mundo rural. Las producciones avícolas y ganaderas de los socios, que son la base del ciclo productivo completo que realiza el grupo, fueron de de 34 millones de pollos, 1,6 millones de pavos, 3 millones de codornices, 38 millones de docenas de huevos de consumo, 743 mil cerdos de engorde y 51 mil terneros.

GUISSONA mantiene la posición quinta en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 5,5% y su plantilla suma cerca de 20 trabajadores, lo que supone un moderado crecimiento del 0,5%.

Ranking 5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	
Sede central	Guissona (Lleida)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	1.543,41 Millones de € (5,53%)	
Plantilla 2016	3.484 (0,49%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Zaragoza: Bujaraloz
	Cataluña	Lleida: Guissona, Pallargues y Lérida Barcelona: Moió Tarragona: Reus
Marcas	BONAREA, BONMASCOTA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99000275011981
Centro de trabajo	GUISSONA
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Todo el convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.760 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.974,16
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.722,23
Vacaciones	22 jornadas de trabajo
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario base y antigüedad
Antigüedad	Dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100 sobre salario base
Incremento Salarial	0,9%
Cláusula de Revisión Salarial	En el supuesto de que el IPC acumulado de los dos años 2016 y 2017 supere el 1.7%, operará una cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real acumulado de los dos años y el 1.7%.
Complemento de IT	EC: Bajas con duración entre 1 y 20 días: 75%; Bajas con duración entre 21 y 30 días: 75% del 1º al 20º día.100% a partir del día 21. Bajas con duración superior a 30 días: 75% los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º. Si hay hospitalización, 100% desde 1er día.AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Accidente no laboral: 35.000 por muerte o invalidez. Accidente laboral; 38.000 por muerte o invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limite a la contratación temporal a un máximo del 25% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo. límite de apilado tanto en almacenes, como en carga en los camiones, no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m), y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), se hará con dos trabajadores
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas.
Digitalización	La empresa podrá establecer cuantos sistemas de automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, informando previamente a los representantes de los trabajadores.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
Sector	No contempla
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	GUISSONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

6. Grupo Fuertes, Grupo

El holding Grupo Corporativo Fuertes, S.L. integra más de 20 compañías. Su acción diversificadora más reciente ha sido la adquisición del 6,2% de Sacyr Vallehermoso, así como la constitución a mediados de 2012 de una joint-venture en Rusia, con la local Cherkizovo. En la industria de alimentación, Grupo Corporativo Fuertes posee el 100% de la industria cárnica ElPozo Alimentación, S.A., de Fripozo, S.A., fabricante de alimentos congelados; Procavi, S.L. productora y comercializadora de carne de pavo; el 51% en Aquadeus, S.L., envasadora de agua mineral en El Robledo (Albacete); el 86% en la elaboradora de vinos Bodegas Luzón, S.L., con instalaciones en Jumilla (Murcia); y el 100% de Palancares Alimentación, S.L., con fábrica de quesos y productos lácteos en Bullas (Murcia). En 2009 se hizo con el negocio de fraccionamiento y envasado de productos frescos de Centros Comerciales Carrefour, S.A., y para su gestión y expansión creó la filial Sediasa Alimentación, S.A. Grupo Corporativo Fuertes controla también el 100% de Cefu, S.A. (Cefusa), con fábricas de piensos compuestos y granjas de cría y engorde de cerdos blancos e ibéricos y vacuno para el abastecimiento a ElPozo; y Agrifu, S.A. (Agrifusa), con producción de cereales en extensivo (maíz, trigo y cebada, para la producción de piensos) y cultivos de fruta de hueso, uva de mesa y cítricos. La mencionada Agrifusa cuenta con el 28,5% de la central de manipulación de limón, naranja y mandarina Agrios El Carril, S.L. Otras empresas del grupo son la industria petroquímica Aceites Especiales del Mediterráneo, S.A. (Aemedsa); la inmobiliaria Profu, S.A. (Profusa), que promueve viviendas y gestiona suelo en todo el sureste español, y Vis Hoteles, S.L., propietaria de los hoteles alicantinos 'Albahía' y 'Pueblo Acantilado', así como de los murcianos 'Agalia Hotel' y 'Azarbe', este último incorporado en 2016. Además, Grupo Corporativo Fuertes participa en las compañías de ocio Terra Mítica Parque Temático de Benidorm, S.A. (1,81%), Terra Natura Benidorm (100%) y Terra Natura Murcia (70%); la gestora Autopista del Sureste Concesionaria Española de Autopistas, S.A. (20%); y la fabricante de gres Todagrés, S.A. (100%). Por último, es accionista de empresas de investigación y desarrollos médicos como CIMA (7,95%), Prevtec (9,02%) y Savia GeroCentros (42,5%). Las ventas y plantilla señaladas son el consolidado de las compañías de la industria de la alimentación y bebidas que controla (ElPozo, Fripozo, Procavi, Sediasa, Bodegas Luzón, Aquadeus y Palancares), así como de Cefusa, Todagrés, Aemedsa, Profusa, Agrifusa, Terra Natura y Vis Hoteles.

GRUPO FUERTES se mantiene en la sexta posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 6%, mientras que su plantilla se reduce un 12%.

Ranking: 6	GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	
Sede central	Alhama de Murcia (Murcia)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	1.535,00 Millones de € (6,38%)	
Plantilla 2016	5.402 (-12,06%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla Sevilla (Sediasa Alimentación, S.A.) Marchena (Procavi, S.L.)
	Castilla La Mancha	Albacete: Robledo (Aquea Deus)
	Cataluña	Barcelona: (Sediasa Alimentación, S.A.)
	Madrid	Madrid: Getafe (Sediasa Alimentación, S.A.)
	Región de Murcia	Murcia: 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)
Marcas	AEMOIL, ALMA DE LUZON, ALMIREZ, ALTOS DE LUZON, AQUADEUS, CALENTAR Y LISTO, EL POZO, FINCA LUZON, FRIPOZO, FUENTE BLANQUILLA, LAS HERMANAS ORGANIC, LEGADO IBÉRICO, LUZON, MUCHO MÁS SANO, PALANCARES, PAUSE, PAVOPOZO, PORTU, PROCAMI, SANNUM, SERRASOL, SIETE GRADOS, SULFOMED, TENEDOR DE PLATA, VERDECILLO	
MDD	AHORRAMÁS: Embutidos ALDI: Pechuga de pavo CARREFOUR: Mortadela y salchichas CONSUM: Embutidos DIA: Mini hamburguesas LIDL: Fuet, Jamón cocido y Pechuga de pavo MERCADONA: San Jacobos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO FUERTES, GRUPO
Empresa o Convenio	CONVENIO INDUSTRIAS CARNICAS
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	L1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO FUERTES, GRUPO
Empresa o Convenio	CONSERVAS VEGETALES
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99001305011981
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	El periodo legal de ultra actividad previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de tres (3) años
Jornada Anual h/año	1.776 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.179,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.827,65
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	La antigüedad regulada en este artículo quedó fijada en el importe que tuviere cada trabajador al 31 de diciembre de 1995
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Fallecimiento por muerte natural, 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, 15.000 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año
Formación	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector
Salud Laboral	Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. <i>Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación</i>
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Comité intercentros
Digitalización	Los sistemas de mecanización no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. La mecanización o progresos técnicos no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.
Mejoras sociales I	Premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO FUERTES, GRUPO
Empresa o Convenio	MATADEROS DE AVES Y CONEJOS
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99003395011981
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	Producida la denuncia el Convenio mantendrá su vigencia hasta que sea sustituido por otro.
Jornada Anual h/año	1.780 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.315,41
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.543,04
Vacaciones	Veintiséis días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+ Plus Convenio+ antigüedad
Antigüedad	Dos bienios del 5 por 100, Un quinquenio del 10 por 100, Un trienio del 5 por 100, Un cuatrienio del 5 por 100, Un trienio del 10 por 100, Un quinquenio del 10 por 100 (suspendida la generación entre 2013 y 2016.
Incremento Salarial	1,6%
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso de que la suma de los IPC de 2016, 2017 y 2018, Superara 5,1% se producirá una revisión en el exceso
Complemento de IT	EC con duración superior a 20 días y sólo a partir del 21 100 por 100 del salario q siempre que el índice de absentismo individual del trabajador no supere el 5 por 100 en el año natural anterior a la baja. AT 100%
Seguro Colectivo	Indemnización en caso de invalidez o muerte : Accidente no laboral: muerte 12.456,18; IP 12.038,11 Accidente Laboral: Muerte o invalidez: 18.196,02
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Redacción Genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Las trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de otras formas de ordenación destiempo de trabajo que se utilicen en las empresas
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 120 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones al Comité de Empresa, la representación del Sindicato
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO FUERTES, GRUPO
Empresa o Convenio	GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99002415011982
Centro de trabajo	ALBACETE MURCIA GRANADA
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	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 le sustituya
Jornada Anual h/año	1780 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.227,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.360,80
Vacaciones	26 días laborales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
Incremento Salarial	0.3%
Cláusula de 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	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se recoge la reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado
Formación	Se constituye una comisión Paritaria de Formación y se definen sus funciones
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Reconocimiento del Delegado Sindical en empresas de más de 100 trabajadores.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO FUERTES, GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS LACTEAS
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.000,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del cinco por ciento
Incremento Salarial	0,7%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses. Hasta 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €.Gastos de sepelio: 2.200 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa fomentará la creación de empleo estable y creará una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo, limitando la contratación de ETT para situaciones excepcionales.
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las especialidades del sector
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
Conciliación vida familiar	Ambas partes se comprometen a impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Según LOLS. Se creará un fondo a cargo de la empresa, destinado a financiar las gestiones del comité de empresa derivadas de su representatividad. Se establece un fondo a cargo de la empresa, que se fija en la cantidad de 939,49 euros, que se pondrá a disposición de las secciones sindicales representadas en la mesa de negociación. Comités intercentros siempre que exista un acuerdo previo al respecto entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de cada empresa
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



7. Vall Companys Grupo

La cifra de ventas y empleados es el consolidado de Inversiones Fenec. De los datos de 2015, el 60% correspondió al negocio de porcino (en vivo y carnes), el 2,1% a elaborados cárnicos, el 17% al avícola, un 10% a harinas, un 5,8% a bovino y el resto a otras actividades y servicios.

Su negocio de producción porcina está integrado por la cabecera Vall Companys, S.A. y sus filiales al 100% Producciones Agropecuarias del Turia, S.A. (Agroturia); General Pecuaria, S.A. (Gepesa) y Agropecuaria del Centro, S.A. (Agrocesa). En el sector avícola opera a través de Pondex, S.A. y sus filiales Escorxador D'aus Torrent I Fills, S.A. (94%), de Mataró (Barcelona), Especialitats Costa, S.L., de Banyoles (Girona) (100%), Avícola de Lleida, S.A. y Avícola de Galicia, S.A. En 2015, reforzó su presencia en este sector con la compra del 80% del matadero y sala de despiece Avícola Sánchez, S.L., de Cornellà de Llobregar (Barcelona) y del 24% del matadero valenciano Dolz España, S.L., con instalaciones en Algemesí. En esta última, amplió su participación hasta el 90% a finales de 2016.

En la industrialización del porcino, en el primer semestre de 2015 adquirió el 100% de la onubense Industrias Reunidas de Jabugo, S.L. y el secadero salmantino Grupo Alimentaria Naturíber, S.L. Con estas compras, el grupo Vall Companys entra con fuerza en el sector productivo de elaborados de cerdo ibérico, año y medio de hacer lo propio con el jamón curado blanco. En este segmento, a principios de 2014 Jamones Duriber, empresa creada en 2012 para este negocio jamonero, adquirió el secadero de servicios turolense Jamcal Alimentación (Calamocha), así como la despiezadora y loncheadora Comercial Logística de Calamocha, el 20% de Jamones de Alto Aragón y el fondo de comercio de Jamones Nicolau. Además, directamente Vall Companys, tomó el 28% en Osona Intensiva, sociedad convertida en holding del grupo jamonero Comapa.

En el sector cárnico de porcino blanco, Vall cuenta con el 100% de Patel, S.A., con matadero y sala de despiece en L'Esquirol-Santa María del Corcó (Barcelona); la comercializadora de subproductos del cerdo International Casing Products, S.L., con sala de despiece en Mercazaragoza; Frimanha Industrias Cárnicas, S.A., de Valdepeñas (Ciudad Real) -también vacuno-; Cárnicas Frivall, S.L, industria cárnica de Villar de Olalla (Cuenca); y el matadero de porcino Cárnicas Cinco Villas, S.L, de Ejea de los Caballeros (Zaragoza), donde cuenta con una planta de piensos. Además, el grupo tiene la sociedad Disporave, S.L., que opera en Puçol (Valencia). El objetivo de esta compañía es convertirse en un proveedor global de toda las gamas de carne fresca y elaborados en libreservicio para la distribución organizada en Valencia y Madrid. Asimismo, para reforzar esta operativa, cuenta con la sala de despiece y centro distribuidor madrileño Rubiato Paredes, S.L. En Canarias, a finales de 2015 se hizo con Congelados Roper dedicada al procesado y venta mayorista-minorista de carnes (frescas y congeladas) y elaborados cárnicos, en San Bartoimé de Tirajana (Lanzarote). Y, para Baleares, ha adquirido el 25,2% de la empresa Carnes y Alimentos Mas Crespo -con sede en Palma-, centrada en la distribución de carnes frescas y congelados y productos preparados curados y cocidos. El grupo también incluye participaciones del 100% en Mevet, S.A. (zoosanitarios); Compañía General de Compras Agropecuarias, S.L. (gestión de compras de lechones y materias primas para piensos); Compañía General de Ventas

Agropecuarias, S.A. (Coordinación de las ventas de porcino); Comercial Grup Vall 1996, S.L. (Venta de productos veterinarios), y Nutrivall, S.L., que gestiona un centro de inseminación artificial de porcino, con 400 verracos, ubicado en Cerviá de Les Garriges (Lleida).

Su accionista, Inversions Fenec -controlada por la familia Vall Palou- también suscribe el 100% de Harinera La Meta, S.A., cabecera de la división de harinas.

VALL COMPANYY se mantiene en el puesto séptimo en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 6,56%, mientras que su plantilla pierde algo más de 100 empleos, lo que supone una caída del 4,5%.

Ranking 7	VALL COMPANYYS GRUPO	
Sede central	Lleida	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	1.500,00 Millones de € (6,56%)	
Plantilla 2016	2.192 (-4,5%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha	Ciudad Real: Valdepeñas, Frimancha Industrias Cárnicas, S.A. Cuenca: Villar de Olalla, Cárnicas Frivall, S.L.
	Cataluña	Lleida: Lleida, Avícola de Lleida Barcelona: Mataró, Escorxador D'aus Torrent I Fills, S.A Santa María del Coro, Dececsa, S.L. L'Esquirol, Patel, S.A. Girona: Banyoles, Especialitats Costa, S.L.
	Madrid	Madrid: Jamones Duriber, S.L.
	País Valencià	Valencia: Puçol, Disporaves, S.L.
Marcas		
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	VALL COMPANYS GRUPO
Empresa o Convenio	HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99002455011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.784 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.049,55
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.418,15
Vacaciones	31 días naturales al año
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad (si la tuviera)
Antigüedad	Dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10%, sobre el Salario Base (trabajadores anteriores a 1995)
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC superior a 14 días, a partir del 15ª día, y hasta el máximo de 24 semanas, 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100% de dicha base de cotización. AL EP o riesgo durante el embarazo, a partir del 1º día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75% abonado por la Seguridad Social y el 100% de esta base. Si hay intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá
Seguro Colectivo	Por accidente: 23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. Delegado de personal en empresas de menos de 10 trabajadores. tres días como máximo en un periodo de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogidos a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.
Mejoras sociales II	Todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	VALL COMPANYS GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRAS CARNICAS
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

8. Grupo Lactalis Iberia, S.A.

Datos consolidados del grupo Lactalis en España, integrado por Lactalis Forlase -cabecera de la división de quesos y mantequillas-, Lactalis Puleva -leche, batidos y horchatas-, Lactalis Compras y Suministros -encargada de concentrar las compras de leche- y Lactalis Nutrición Iberia, esta última especializada en alimentación infantil. El grupo completa su presencia en nuestro país con Lactalis Foodservice Iberia, encargada de la distribución del catálogo de marcas del grupo en hostelería, y una participación del 60% en Lactalis Productos Lácteos Refrigerados, constituida junto al grupo Nestlé para integrar sus respectivas divisiones de yogures, leches fermentadas y postres lácteos, que opera en los 25 países de la Unión Europea, más Suiza y Noruega. A finales de 2016, cerró la planta que explotaba en Valladolid, productora de leche 'Lauki'.

LACTALIS se mantiene en el puesto octavo en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4,17%, mientras que su plantilla se mantiene estable en los 2.050 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 8	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	1.250,00 de € (4,17%)	
Plantilla 2016	2.050 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada
	Castilla y León	Valladolid: Peñafiel y Valladolid Zamora
	Castilla la Mancha	Albacete: Villarobledo Guadalajara
	Cataluña	Lleida: Mollerussa
	Galicia	Lugo: Villalba, Nabela
Marcas	CHOLECK, CHUFI, DON BERNARDO, EL CASTILLO, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, GRAN CAPITÁN, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, RAM, SANTA LUCIA, SOCIETE	
MDD	CARREFOUR: Leche CONSUM: Batidos, Horchata, Leche y Mantequilla DIA: Queso y yogures EROSKI: Actimel, Flanes y Natillas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A
Empresa o Convenio	LACTALIS PULEVA, S.L.
Sector	Lácteos
Código Convenio	18100121012014
Centro de trabajo	Granada
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	Prorroga tácita de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	1770 h
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.000,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.286,60
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Sueldo base, más complemento de origen, más la antigüedad
Antigüedad	Trienios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base más el complemento de origen
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC. A partir del 4º día de ocurrir la baja cien por cien de la retribución pactada hasta el 15º día, a partir del 16º día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador los 3 primeros días de baja. En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, 100% en hospitalización. AT o EP, l cien por cien del total desde el primer día de la baja
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 euros, Gastos de sepelio: 2.200 euros. Asistencia según tablas de Convenio. Póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.
Cláusulas de igualdad	Comisión de Igualdad, que establece las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional
Conciliación vida familiar	Compromiso a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario
Digitalización	1.-Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción, el personal afectado recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo. 2.- La evaluación de riesgos tendrá en cuenta la introducción de nuevas tecnologías.
Mejoras sociales I	Discapitados más del 33%. ayuda económica en el año 2016 de 123,65 euros
Mejoras sociales II	Invalidez Permanente Parcial, opción de reclasificación profesional o indemnización 1 año de salario.
Mejoras sociales III	Natalidad: canastilla estándar o importe equivalente. Obsequio de navidad. Productos de Empresa.
Mejoras sociales IV	Becas de Estudios para trabajadores: Para estudios r cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador, el 100% de matrícula

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A
Empresa o Convenio	LACTALIS ZAMORA SLU
Sector	Lácteos
Código Convenio	49003502011991
Centro de trabajo	Zamora
Vigencia	2014-2015
Cláusula de ultraactividad	Si a 31 de diciembre de 2017 no se ha alcanzado un acuerdo para la renovación del presente convenio, finalizará la aplicación ultra-activa de su contenido y pasará a aplicarse la legislación vigente respecto a esta materia
Jornada Anual h/año	1770 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.826,05
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.651,11
Vacaciones	30 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base y antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios a razón del 5% del salario base.
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% max 18 meses
Seguro Colectivo	Fallecimiento e invalidez permanente por accidente: 24.000e: Fallecimiento por accidente de circulación: 48000€ acumulativos. En caso de jubilación, se percibirán: Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto año; Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto; Antigüedades entre 20 años y más años: 6 mensualidades de salario bruto anual
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión de Formación
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda de bocadillo 73,92 euros/año; Obsequio de Navidad. 197,09 o cesta por dicho importe
Mejoras sociales II	Premios con el fin de recompensar conductas o cualidades sobresalientes del personal
Mejoras sociales III	siempre y cuando el empleado que acceda a dicha situación tenga cubierto el período mínimo de cotización, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, podrá solicitarla
Mejoras sociales IV	Equiparación a todos los efectos de las parejas de hecho



9. Mahou, S.A. Grupo

Cuenta con fábricas de cervezas en Alovera -Guadalajara- (de Mahou); Burgos, Lleida y Málaga (de San Miguel); Candelaria -Tenerife- (de Cervezas Anaga); en Granada y Córdoba (de Cervezas Alhambra); además de tres manantiales, con dos plantas de envasado en Beteta (Cuenca) y una en Los Villares (Jaén). En 2016 tuvo una producción total de cerveza 1.350 Ml, un 15% para exportación, lo que le posiciona como primer grupo cervecero en España, con una participación del 30%. En aguas alcanzó los 260 Ml. Esta división de aguas se integra en la filial Balneario y Aguas de Solán de Cabras, S.A., con planta en Beteta (Cuenca). El grupo se completa con la sociedad Cervecera Independiente, S.A.; Taisa Logistics 1960, S.A., dedicada a transporte de sus productos y transporte y logística para terceros; la comercial Alhambra Distribuidora Meridional, S.L. (Aldimer); Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.; Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L. y Spain's Best Beers, Inc. A su vez participa en la fabricante de malta en Ourense, Intermalta, S.A. (33,27%). El grupo mantiene, entre otros, un acuerdo con Logiters Logística para las operaciones de logística y transporte de los productos dirigidos a la distribución alimentaria. Este grupo gestiona la plataforma logística de Mahou-San Miguel en Burgos. A nivel internacional controla el 100% de la compañía india Arian Breweries & Distilleries, propiedad de un grupo familiar local y que cuenta con una fábrica de cerveza situada en Bhiwadi, en el Estado de Rajasthan (Noroeste de India), que ha sido renombrada como Mahou India y fruto del acuerdo pasará a envasar toda la gama de la marca 'Mahou' y la enseña local 'Dare Devil'. El objetivo es alcanzar a corto plazo un 2% sobre el mercado de cerveza indio. También suscribe un 30% en la cervecera craft norteamericana Founders, un 30% en Avery Brewing, y un 33,5% en el distribuidor chileno Magia Products. En el ámbito nacional suscribe el 70% de Comercial Montycarrera, el 74% de Cermadis y el 100% de Aldimer, todas ellas distribuidoras. Además, tiene un 42,9% en Cervezas La Salve, de Bilbao y un 40% en Nómada Brewing, elaborador de cervezas artesanas. Los datos que se indican son los consolidados del grupo.

MAHOU mantiene el mismo puesto que en el año anterior en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4,27% y su plantilla se incrementa en 210 personas, lo que supone un crecimiento del 7,67%.

Ranking: 9	MAHOU, S.A. GRUPO	
Sede central	Madrid	
Sector	Cervezas	
Ventas 2016	1.220,50 Millones de € (4,27%)	
Plantilla 2016	2.948 (7,67%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada (Alhambra) Córdoba (Alhambra) Málaga (San Miguel) Jaén, Los Villares (Envasado agua)
	Canarias	Candelaria (Tenerife), Anaga
	Castilla y León	Burgos (San Miguel)
	Castilla La Mancha	Guadalajara: Alovera (Mahou) Cuenca: Beteta (Envasado agua)
	Cataluña:	Lleida (San Miguel)
Marcas	ADLERBRAU, ALHAMBRA, ALMAYSO, BISOLAN, MAHOU, MEZQUITA, MIXTA, NATURA, REINA, SAN MIGUEL, SIERRA DE JAEN, SOLAN DE CABRAS, SUREÑA	
MDD	CARREFOUR: Cerveza (Alhambra) DIA: Cerveza (San Miguel) HIPERCOR: Cerveza (Mahou)	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	MAHOU S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	MAHOU, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	90006572011990
Centro de trabajo	Multiprovincia
Vigencia	2013-2018
Cláusula de ultraactividad	Mantendrá su vigencia hasta que no sea modificado mediante acuerdo con el Comité Intercentros o sustituido por un nuevo Convenio Colectivo.
Jornada Anual h/año	1.746,27
Jornada Semanal h/semana	40 horas semanales
Trabajador Fijo: Peón €/año	36.584,28 €
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	39.608,17 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	6
Importe Pagas extraordinarias	Cinco de 30 días de Salario base y una de cuantía fijada
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Se revisará hasta un máximo de otro 0,4% adicional quedando limitada, por tanto, la revisión anual al máximo de 1%, en caso de que el IPC real sea mayor.
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 85.000 € Para los mayores de 55 años se amplía a 99.000 €. Fallecimiento: 95.000 €. Fallecimiento por accidente: 110.000 €. Fallecimiento por accidente de circulación: 120.000 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan. Si
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	Adopción de un Sistema de Gestión Medioambiental basado en el cumplimiento de la normas que determine la compañía
Cláusulas de igualdad	Se proroga el actual Plan de Igualdad de Mahou durante el año 2013, comprometiéndose las partes a negociar un nuevo plan en el año 2014
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Comité Intercentros 13 miembros. A cada miembro del Comité Intercentros y a un Delegado/a Sindical de cada sindicato con representación en el Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 82,40 € mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, 35,16 € para de los restantes miembros de los Comités y Delegados/as Sindicales de los centros de trabajo, cantidades que se incrementarán en la subida de convenio durante los años 2014 a 2018. Máximo de ocho horas anuales para la asistencia a las Asambleas dentro del horario de trabajo
Digitalización	Se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse
Mejoras sociales I	Indemnizaciones por traslado de otras plantas a Alovera. Transporte colectivo a Alovera. Plan de Pensiones de empleados/as de Mahou, del sistema de empleo y de aportación definida
Mejoras sociales II	Ayuda económica al coste de plaza de garaje
Mejoras sociales III	Premio antigüedad: A los 20 años de servicio 769,08 € A los 25 años de servicio 933,89 € A los 30 años de servicio 1.153,62 € A los 35 años de servicio 1.318,41 €
Mejoras sociales IV	Ayudas por hijos/as con discapacidad.- fPondo de 610.000 € para préstamos. ticket guardería, ayuda escolarización, Ayuda estudios hasta 24 años. Abono del costo de renovación del carnet de conducir por cuenta de la Empresa. Presupuesto de 67.086,03 € para actividades culturales y deportivas.

Marca Blanca	SI
Grupo	MAHOU S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	SAN MIGUEL FABRICA DE CERVEZA Y MALTA, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	90015362012005
Centro de trabajo	Multiprovincia
Vigencia	2010-2017
Cláusula de ultraactividad	Prórroga tácita. Se garantiza el incremento del IPC anual
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 horas semanales
Trabajador Fijo: Peón €/año	31.288,51 €
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	34.527,55 €
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresión de antigüedad
Incremento Salarial	2,1%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL +0,5%
Complemento de IT	El 100%. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Muerte 90.000. Muerte por acc. 106.000 IP Total, IP Absoluta y Gran Invalidez 81.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Garantía de empleo: 115 trabajadores en cada centro de trabajo.
Formación	Desarrollará políticas de formación y promoción. Subvención de cursos con aplicabilidad en la empresa
Salud Laboral	Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Igualdad cumplimiento de la LO3/2007. Crean una comisión reducida.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES. Recoge la constitución del Comité intercentros con 13 miembros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plan de pensiones a cargo de la empresa. Existe un fondo para préstamos para adquisición de vivienda que gestionan los comités de empresa de acuerdo con el Reglamento.
Mejoras sociales II	Premio de vinculación. Veinte años ininterrumpidos en la Empresa
Mejoras sociales III	Plan de Pensiones del sistema de empleo, de aportación definida, a cargo de la Empresa,
Mejoras sociales IV	Subvención por hijos discapacitados. Fondo para la adquisición de vivienda y de carácter social. Entrega gratuita de 3 cajas mensuales de cerveza de todos los formatos no retornable de San Miguel. Fondo social para el fomento de la formación de hijos de la plantilla

10. Miguel Gallego, S.A. (Migasa).

Es el primer grupo en la actividad industrial de aceites comestibles en España. Obtiene en torno al 40% de sus ingresos en el exterior y tiene una cuota del 15% en la exportación nacional de aceite de oliva.

Los datos económicos recogidos son consolidados e incluyen, además de Miguel Gallego (Migasa) y Grupo Ybarra Alimentación, las sociedades industriales Migasa Aceites, S.L. -filial al 100%-; Óleo Verde, S.L. (50,99% de Miguel Gallego); Almazara Jiménez, S.L. (filial al 80%); Proteínas del Olivo, S.A. (Prodosa) -suscrita al 60% por Miguel Gallego y en un 40% por Francisco Gallego Núñez, S.L.-; Oleocastellar, S.L. -filial al 100% de Prodosa-; Oleomonterreal, S.L. -subsidiaria al 51% de Migasa- y Mengíbar, S.A. (100%); las compañías de aceite envasado Migasa Envasado, S.L. (filial al 100%); Mueloliva y Minerva, S.L. -cuyo 51% pertenece a Miguel Gallego-; Compañía Extremeña de Aceites y Cereales, S.L. (Cexac) -99,99% de Miguel Gallego-; Oleosalgado, S.A. (50%) y Oleoforfait, S.A. (100%); la comercializadora Almazara la Cañada, S.L. -participada por Miguel Gallego al 51%-; Almazaras Algaidenses, S.L. -participada en un 25,50% y consolidada mediante puesta en equivalencia-; Almazara San Francisco, S.L. (filial al 100%); Migasa Soya, S.L. (participada al 50%); Administración Migasa, S.L. (99,01%); Agepa, S.L. (100%); Ecocarburantes Peninsulares, S.L. -controlada al 50,98% y cuyo 48,98% pertenece a Ancechal de Buenache, S.L.-; Oleoportugal, S.L. -con domicilio social en Getafe (Madrid) y filial al 100%- y las lusas AZPO Azeites de Portugal, Lda. (51%) -dedicada a la venta de aceite a granel y con domicilio social en Santa María de Feira-; J.C. Coimbra II – Distribuicao, Lda. -filial al 50,5% y con planta de envasado en Setubal- y Parceria Lusa, S.A. (filial indirecta al 99,99%).

Las instalaciones de extracción de aceite de girasol de Pilas y La Roda y el complejo de refinado de aceite de oliva y girasol de Dos Hermanas pertenecen a Migasa Aceites, S.L., filial al 100%. Migasa. Por su parte, Óleo Verde cuenta con almazara y extractora de orujo en Villanueva de Algaidas. En Almazara Jiménez -situada en Los Villares (Jaén)-, Migasa entró en octubre de 2016. Prodosa tiene una planta de extracción y refinado de orujo y de extracción de aceite de semillas en La Luisiana; y Oleocastellar -sociedad adquirida en mayo de 2015 y antes denominada Espuny Castellar.- cuenta con planta de extracción y refinado de aceite de orujo en Castellar (Jaén). La sociedad Oleomonterreal, S.L., con instalaciones en Villa del Río (Córdoba), se dedica a la producción de aceite de orujo de oliva. Mengíbar explota una planta de destilación de ácidos grasos, situada en la localidad jienense del mismo nombre.

Las sociedades Mueloliva y Minerva y Cexac tienen envasadoras propias, ubicadas en Priego de Córdoba y Plasencia, respectivamente. El volumen de Oleosalgado -titular del almacén en Getafe- y Oleoforfait se embotella en la mencionada planta de envasado de Alcolea.

Almazara la Cañada provee al grupo Migasa de aceite producido por Coop. Jesús de la Cañada -de Morón de la Frontera (Sevilla)-, entidad titular del 49% restante. Almazara San Francisco -domiciliada en Córdoba- se creó en junio de 2014 y Migasa Soya se

constituyó en septiembre de 2015 y está coparticipada por Migasa y Vicentín Europa, S.L. Además de las mencionadas filiales portuguesas, el grupo tiene, desde octubre de 2014, una filial comercial en EE.UU., la sociedad Partini Foods, LLC, situada en Virginia y participada por Migasa en un 51% y por Migani, LLC en un 49%.

Además, Migasas suscribe el 12,39% de Extragol, S.L. y el 12,41% de Olexta, S.A., las dos excluidas del perímetro de consolidación y, desde 2015, participa con el 49% en la A.I.E. Producciones Fortaleza.

MIGASA gana tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 13,8%, mientras que su plantilla desciende un 7,56%.

Ranking: 10	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	
Sede central	Dos Hermanas (Sevilla)	
Sector	Aceites	
Ventas 2016	1.171,70 Millones de € (13,8%)	
Plantilla 2016	428 (-7,56%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Pilas, La Roda de Andalucía, La Luisiana, Dos Hermanas (1 refinado y 1 envasado) Córdoba: Villa del Río, Alcolea de Córdoba (envasado) y Priego de Córdoba (envasado) Málaga: Villanueva de Algaidas Jaén: Los Villares, Castellar, Mengíbar (destiladora de ácidos grasos)
	Extremadura	Cáceres: Plasencia (envasado)
	Madrid	Madrid: Getafe (almacén y centro logístico)
MDD	CONSUM: Salsas HIPERCOR: Aceitunas, Ensaladas y Salsas EROSKI: Salsas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Empresa o Convenio	CONVENIO DE ACEITES Y DERIVADOS DE SEVILLA
Sector	Aceites
Código Convenio	41001535011982
Centro de trabajo	Dos Hermanas
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional
Jornada Anual h/año	1800 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.170,71 €
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	12.564,64 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€). Esta gratificación ligada a que
Antigüedad	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base
Incremento Salarial	0,60
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	EC: 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo. AT, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre y Normas de desarrollo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal
Digitalización	Se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse
Mejoras sociales I	NO
Mejoras sociales II	Gratificación jubilación o invalidez 1 mensualidad de todos sus conceptos salariales
Mejoras sociales III	Auxilio por defunción: treinta días de retribución del fallecido/a
Mejoras sociales IV	No contempla



11. AMC Group Fresh and Juices, S.A.

Grupo empresarial familiar orientado a la marca de distribución, con actividad en fruta en fresco, zumos, smoothies y bebidas naturales de fruta, y flores y helados, que cuenta con 3.650 ha de producción propia de fruta en España, Israel, Estados Unidos, Sudáfrica y Chile. Para desarrollar su actividad en los diferentes sectores en los que está presente cuenta con dos líneas de negocio: División Fresh y División Juices. La primera, bajo la cabecera AMC Fresh Investments Holdings, está compuesta por 28 sociedades dedicadas a diferentes actividades. Opera centros de confección en España y Reino Unido; y filiales comerciales en países como Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Sudáfrica y Perú. Por su parte, la división Juices, liderada por la sociedad AMC Juices Investment Holding, se compone de 20 sociedades y cuenta con instalaciones de exprimido de fruta en España, Costa Rica, Alemania e India; filiales comerciales en Francia, Alemania, Reino Unido, Noruega y Reino Unido; y centros de envasado en España y Holanda, donde cuenta con fábrica en Vlissingen. El crecimiento de almacenes y la superficie para instalación de líneas indicados en 2016 procede del aumento de capacidad productiva de AMC Juices en Holanda.

AMC consigue escalar tres posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 14% y su plantilla crece un 5,3% al sumar cerca de 150 empleos.

Ranking: 11	AMC GROUP FRESH AND JUICE, S.A.	
Sede central	El Espinardo (Murcia)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	1.131,10 Millones de € (14,13%)	
Plantilla 2016	2.814 (5,31%)	
Centros de Trabajo	Región de Murcia	Murcia: Espinardo y Abarán
	País Valencià	Valencia: Pobla Llarga y Carcer
Marcas	BEAUTY & GO, FRESH BEAT, FRUTAE, READY, VIA NATURE, WE SQUEEZE, ZÜ	
MDD	ALCAMPO, ALDI, CARREFOUR, CONSUM, DIA, HIPERCOR, EROSKI, SUPERSOL	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A.
Empresa o Convenio	FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO)
Sector	Hortofruticola
Código Convenio	99001305011981
Centro de trabajo	MURCIA
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.800 horas año
Jornada Semanal h/semana	40 horas
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.743,64
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.363,58
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario base, más antigüedad si procede
Antigüedad	Convertido en complemento ad personam. No se genera para nuevos trabajadores a partir del 31/12/2000
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	12.000 € en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional. 3.000 € en caso de muerte natural. ó abono al trabajador de 30€ para póliza individual
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Capítulo X. Amplia redacción
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: <ul style="list-style-type: none"> • El acceso al empleo • Estabilidad en el empleo • Igualdad salarial en trabajos de igual valor • Formación y promoción profesional • Ambiente laboral exento de acoso sexual. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND)
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Los miembros de Comité de Empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre sí las horas sindicales que legalmente les correspondan. Delegado Sindical en las empresas que cuenten con al menos 250 trabajadores
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

12. Grupo Danone

Primer grupo en España del sector de yogures y postres lácteos refrigerados. Líder indiscutible del sector, que junto a la MDD copan el 94% del valor de yogures en distribución alimentaria moderna y el 96,4% en volumen. En diciembre de 2013 clausuró sus instalaciones de Sevilla, producción que ha sido absorbida por Aldaya y Tres Cantos. Posteriormente, ya a principios de 2014, cerró la venta de sus instalaciones tinerfeñas a Schreiber Foods. No obstante, el objeto principal de la transacción es la subcontratación de la producción de esta planta a la empresa americana, especializada en quesos, quesos en crema y yogures. Esta operación, se encuadra, además, en la alianza que la multinacional francesa mantiene con Schreiber Foods, acuerdo que está sirviendo a este último para acometer su expansión en Europa. De este modo, a finales de 2013 Danone cedió sus plantas de Portugal, Bulgaria y República Checa al grupo americano, también bajo un acuerdo de suministro por un número determinado de ejercicios a Danone. Por su parte, en paralelo, la multinacional francesa ha conseguido mediante esta alianza intensificar su penetración en Estados Unidos, gracias a la fortaleza en ese mercado de Schreiber Foods.

A nivel de producto, en 2016 Danone entró en España en la categoría de yogures ecológicos con el lanzamiento de 'Las 2 Vacas', enseña que en Europa hasta ahora únicamente comercializaba en Francia. De hecho, el producto se fabrica en el país galo, concretamente en la planta que Danone gestiona en Normandía. También prosigue con la reactivación de sus natillas 'Danet', con tres nuevos sabores: leche merengada, brownie y chocolate blanco. Además, lanzó una veintena de nuevas referencias. Destacan, por número de lanzamientos, las novedades de yogures bebibles. En concreto, Danone presentó cuatro nuevas referencias bebibles, dos de ellas con 'Activia' (Fresh Frambuesa 0% y Fresh Lima y Limón 0%) y otras dos con 'Vitalínea', enseña que precisamente se estrena en bebibles con 'Vitalínea Fresh 0% fresa-frambuesa' y 'Vitalínea Fresh 0% mango-melocotón'. También dentro de los bebibles, aunque en el segmento diferenciado de los reductores de colesterol, 'Danacol' se mantiene como una de las marcas de Danone más estratégicas, debido a su creciente penetración y al alto margen de beneficio que reporta. Como consecuencia, tres nuevas variedades desembarcaron en los lineales ('Danacol lima-limón', 'Danacol frutos rojos', 'Danacol Mango-papaya'). Además, Danone cambió de aspecto toda la gama de 'Activia', con nuevos envases que permiten una mejor diferenciación e identificación en el lineal. Esta enseña, la más vendida del grupo a nivel mundial, presentó tres nuevas variedades para la línea 'Activia Fibras': "espelta, semillas de amapola y almendras", "quínoa y semillas de calabaza" y "albaricoque y mix de cereales". Dentro de la batería de novedades de Danone, destacan nuevos sabores para la categoría en auge de griegos ('Oikos mango-papaya' y 'Oikos piña-coco') y el acuerdo de licensing con Disney para lanzar 'Danone Frozen', bajo la que se comercializa una familia de productos para los más pequeños, inicialmente yogures sabor fresa en pouch y en formato vaso.

Societariamente, el grupo francés Danone alcanzó en abril de 2015 el 91% del capital de la filial española, con la adquisición de algo más de 2,5 M de acciones que estaban en manos de los minoritarios, equivalentes a un paquete del 15,7% de la empresa española. Posteriormente, en 2016, adquirió otro paquete, hasta completar el 98,4% de la filial española. Los datos reflejados en la presente ficha son exclusivamente del negocio de refrigerados lácteos de Danone, S.A. En estas cuentas individuales no se incluye la filial de Danone para el mercado canario, Industrias Lácteas de Canarias (Iltesa). Precisamente, la inclusión de Iltesa, junto con las sociedades Danone Portugal, Aguas Font Vella y Lanjarón y Salvesen Logística. Danone ha decidido llevar su compromiso nutricional aún más lejos, basándose en recomendaciones oficiales de ingesta de nutrientes (OMS,

EFSA, US, IOM, etc.), referencias científicas sobre patrones de dieta y objetivos internos desarrollados a partir de sus programas propios de investigación. Así, todos sus productos lácteos fermentados de consumo diario ('Activia', 'Actimel', 'Danacol', 'Vitalinea', 'Densia', 'Mi Primer Danone', 'Danonino' y la gama de yogures básicos) serán bajos en grasa, con un máximo del 2,5% de M.G. Además, reducirá un 22% el azúcar añadido de estos mismos productos y el aporte energético del 90% de la gama estará por debajo de 100 Kcal por 100 g de producto.

DANONE pierde dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,32%, mientras que su plantilla crece un 4,54%.

Ranking: 12	GRUPO DANONE	
Sede central	Barcelona	
Sector	Industria Láctea	
Ventas 2016	1.091,00 Millones de € (-3,50%)	
Plantilla 2016	1.774 (4,54%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Parets del Valles (yogures, principalmente yogur batido con fruta y cereales con las marcas Activia, Oikos, Vitalinea o Densia)
	Madrid	Madrid: Tres Cantos (yogures y postres con las marcas Danone, Vitalinea, Activia y Danet)
	País Valencià	Valencia: Aldaya (líquidos/ básicos, principalmente con las enseñas Actimel y Danacol)
	Asturias	Asturias: Salas (queso fresco con las enseñas de Danonino y Danone Flan de Queso)
Marcas	ACTIMEL, ACTIVIA, DANACOL, DANET, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN´UP, DENSIA GRIEGO, LA COPA, LAS 2 VACAS, MI PRIMER DANONE, OIKOS, ORIGINAL 1919, SAVIA, VELOUTÉ, VITALINEA	
MDD	NO	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	DANONE, S.A
Sector	Multiproducto
Código Convenio	90010192011996
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado concretamente.
Jornada Anual h/año	1.694
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	27.682,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	32.185,56
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	Según tablas
Importe Pagas extraordinarias	No contempla
Antigüedad	El personal afectado por el presente Convenio, en alta en la empresa el día 31 de diciembre de 2002 y que no se haya adherido al Plan de Pensiones de Empleo, disfrutará del cobro de quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,5%+0,4% variable en función del incremento del CANN
Cláusula de Revisión Salarial	Si el ipc real de 2015 y 216 suman más de 2,5%
Complemento de IT	AT: 100%; Accidente no laboral o EC: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).
Seguro Colectivo	Por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades. Invalidez absoluta anualidad y media.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	En todo caso la empresa se compromete a que la contratación eventual no excederá del 8% de la plantilla media en computo anual
Formación	ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria. Comisión nacional de Formación de DANONE
Salud Laboral	Comisión de Salud Laboral, se rigen por un reglamento interno
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Tiene plan de igualdad. Durante el año 2016 se realizará una revisión del diagnóstico tutelada por la Comisión de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Comité intercentros, con 13 miembros titulares. las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán 5 delegados sindicales en total. acumulación de horas de crédito sindical para los delegados sindicales de las secciones sindicales estatales, miembros de comités de empresa o delegados de personal pertenecientes a una misma representación sindical
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de: 23.500 euros brutos
Mejoras sociales II	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones
Mejoras sociales III	Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos. Ayuda escolar: 45,72 euros brutos/mes. hasta los 24 años.. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.
Mejoras sociales IV	Plus de residencia: En caso de Barcelona y Madrid se suman 843,52 al año. Plan de pensiones de empleo.

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	17000141011994
Centro de trabajo	Girona
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Prorroga de año en año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1784 h/año
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.755.26
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	22.446.37
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base, Plus Convenio, Premio de Vinculación y Garantía Personal, en su caso
Antigüedad	Trienios segun tablas
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC - Para los tres primeros días: 50% del salario neto. - Para los días del cuarto al vigésimo: 40% del salario neto, y A partir del día vigésimo: 25% del salario neto. b) En procesos de IT derivada de AT o enfermedad profesional: - 25% del salario neto. Sin superar el 100%
Seguro Colectivo	Póliza de Seguro Colectivo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa realizará cursos de formación relacionados con las tareas desempeñadas, con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional futuro, un promedio de 6 horas anuales por persona
Salud Laboral	Remisión a la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación horaria
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Comisión Mixta de Mejoras Sociales Plan de pensiones de empleo; el importe de un 1% de su salario anual definido Seguro de salud
Mejoras sociales II	Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos: 200.13€; Premio de nupcialidad: 953,13€; Premio de natalidad; 238.49 €.
Mejoras sociales III	Fondo de ayudas familiares: fondo de 1.311.66 Fondo social de cultura y deporte; 851.88€ anuales; Lote de Navidad; Ayudas para el perfeccionamiento profesional; Ayuda escolar ligada a la superación del curso; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda o rehabilitación.
Mejoras sociales IV	Premio especial de vinculación; un regalo o la realización de un viaje pagado

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	19001211012005
Centro de trabajo	Guadalajara
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	No regula
Jornada Anual h/año	1.784 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.960,40
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.071,70
Vacaciones	23 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base, Plus Convenio, Garantía ad Personam y Antigüedad.
Antigüedad	3 trienios del 5 % del salario base y sucesivos quinquenios, también del 5 % sobre el mismo concepto
Incremento Salarial	1,0%.+ Bonos variables en función del CANN (hasta 0,5% más)
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	<p>a) En procesos de I.T. derivada de EC o ANL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Para los tres primeros días: 100 % del salario. - Para los días del cuarto al vigésimo: 40 % del salario. - A partir del día vigésimo: 25% del salario. <p>b) En procesos de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para los tres primeros días: 100 % del salario. - Para los días del cuarto al vigésimo: 40 % del salario. - A partir del día vigésimo: 25% del salario. c) En procesos de IT derivada de AT o EP - 25% del salario.
Seguro Colectivo	indemnización por muerte o invalidez absoluta no inferior a 21.636.- €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Acuerdan de cumplir las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Comisión Paritaria,
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Comisión Mixta de Mejoras Sociales Plan de pensiones de empleo; el importe de un 1% de su salario anual definido Seguro de salud
Mejoras sociales II	Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos: 158,73€ Premio de nupcialidad: 687,84€.; Premio de natalidad; 213,76€.
Mejoras sociales III	Fondo de ayudas familiares: fondo de 3.225,51€ Fondo social de cultura y deporte; 537,59€ anuales; Lote de Navidad; Ayudas para el perfeccionamiento profesional; Ayuda escolar ligada a la superación del curso; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda o rehabilitación.
Mejoras sociales IV	Premio especial de vinculación; un regalo o la realización de un viaje pagado

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	17000151011994
Centro de trabajo	SANT HILARI SA CALM
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Al finalizar el plazo de vigencia del Convenio y mientras no se alcance acuerdo sobre el nuevo texto en negociación, persistirá el valor del contenido normativo del Convenio vencido.
Jornada Anual h/año	1.784 horas
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.605,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	22.281,60
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base, Plus Convenio, Premio de Vinculación y Garantía Personal, en su caso,
Antigüedad	percepciones por trienio según tablas
Incremento Salarial	0,5%.+ Bonos variables en función del CANN
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC - Para los tres primeros días: 50% del salario neto. - Para los días del cuarto al vigésimo: 40% del salario neto, y A partir del día vigésimo: 25% del salario neto. b) En procesos de IT derivada de AT o enfermedad profesional: - 25% del salario neto. Sin superar el 100%
Seguro Colectivo	Póliza de Seguro Colectivo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa realizará cursos de formación relacionados con las tareas desempeñadas, con el objetivo de mejorar su desarrollo profesional futuro, un promedio de 6 horas anuales por persona
Salud Laboral	Remisión a la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación horaria
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Comisión Mixta de Mejoras Sociales Plan de pensiones de empleo; Seguro de salud
Mejoras sociales II	Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos: 154,90€; Premio de nupcialidad: 875€; Premio de natalidad; 218,81 €.
Mejoras sociales III	Fondo de ayudas familiares: fondo de 6.405,00; Fondo social de cultura y deporte; 2.621,50€ anuales; Lote de Navidad; Ayudas para el perfeccionamiento profesional; Ayuda escolar ligada a la superación del curso; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda o rehabilitación.
Mejoras sociales IV	Premio especial de vinculación; un regalo o la realización de un viaje pagado

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	90100051012013
Centro de trabajo	RED COMERCIAL
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Se prorrogará tácitamente por años completos y naturales, siempre que dos meses antes del fin del ámbito temporal, no se interponga denuncia expresa por cualquiera de las partes firmantes
Jornada Anual h/año	1.784 horas
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal
Antigüedad	Para el personal proveniente de Fontvella, S.A.: 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras). Para el personal proveniente de Lanjarón, S.A., el plus de antigüedad será el importe de los trienios calculados a razón de un dos por ciento del salario base
Incremento Salarial	0,5%.+ Bonos variables en función del CANN
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	En todos los casos el 100%, en las dos primeras bajas del año. A partir de la tercera no hay complemento
Seguro Colectivo	Seguro colectivo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La Empresa elaborará anualmente el Plan de Formación, que será entregado a los Delegados de Personal, conteniendo los contenidos formativos para el año en cuestión
Salud Laboral	Obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Adhiere a los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo: 218 €; Premio de nupcialidad: a los tres años de antigüedad 987 € y por tiempo inferior, la cantidad proporcional que corresponda. Premio de natalidad: 246 € ; nupcialidad: 987 euros.
Mejoras sociales II	Fondo de ayudas familiares: 6.000 €; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda: 30.884€; Préstamos para acondicionamiento de vivienda: 5.640 €. Ayudas de perfeccionamiento profesional; Ayuda escolar según tablas; Vales restaurante. 9 euros; Seguro de Salud
Mejoras sociales III	Plan de pensiones de empleo: el importe de un 1% de su salario anual definido
Mejoras sociales IV	Premio especial de vinculación: un reloj

Marca Blanca	NO
Grupo	DANONE, S.A
Empresa o Convenio	AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	18000132011981
Centro de trabajo	GRANADA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes
Jornada Anual h/año	1.784 horas
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.235,70
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.025,93
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base más antigüedad.
Antigüedad	Trienios dos por ciento del salario base
Incremento Salarial	0,5%.+ Bonos variables en función del CANN
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	IT por enfermedad común 100% del Salario base más la antigüedad; IT por enfermedad profesional o de accidente de trabajo 100% del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Asistencia, más la Prima de Mantenimiento, más la Prima de Cambio de Turno
Seguro Colectivo	Seguro con cobertura de Muerte o Incapacidad permanente enfermedad salario bruto o accidente 3* salario bruto
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Obligatoriedad de cumplir escrupulosamente las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	CAPITULO V. Muy desarrollados los apartados de información y consulta
Digitalización	La empresa establecerá los sistemas de mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.
Mejoras sociales I	Premio de natalidad: 300€ ; nupcialidad: 600 euros. Si el trabajador obtiene una invalidez se le mantiene el puesto de trabajo adaptado a sus necesidades
Mejoras sociales II	Ayuda escolar según tablas;; Seguro de Salud
Mejoras sociales III	Plan de pensiones de empleo: el importe de un 1% de su salario anual definido
Mejoras sociales IV	Premio especial de vinculación: un reloj

13. Nueva Pescanova S.L.

Sociedad resultado del proceso de reestructuración de Pescanova, que en 2013 entró en concurso de acreedores. Nueva Pescanova pasó a integrar la actividad de todas las antiguas filiales nacionales (Frigodis, Pescafina, Pescafresca, Bajamar Séptima, Frinova, Pescafina Bacalao, Fricatamar, Frivipesca Chapela y Pescanova Alimentación), las filiales internacionales, las participaciones de Harinas y Sémolas del Noroeste, Novapesca Trading e Insuiña, y las marcas del grupo. En total, Nueva Pescanova pasó a controlar unas 33 sociedades y 7 subgrupos que a su vez integran otras 66 sociedades. Durante los primeros meses como CEO de Nueva Pescanova, Ignacio González se marcó el reto de diseñar un plan estratégico para “echar al mar” de nuevo a ‘Pescanova’, “carta de navegación” que inicialmente puso encima de la mesa del consejo de administración en octubre de 2015 y cuya puesta en práctica se inició el pasado mes de abril.

Para el procesado, elaboración y acuicultura, Nueva Pescanova explota un total de 18 centros productivos, 6 de ellos en España. En Europa, cuenta con plantas en Portugal, para rodaballo; Irlanda, para marisco crudo y cocido; y Francia, con dos centros de su filial Krustanord para marisco cocido. En África explota dos centros en Namibia (procesado de merluza y “bycatch”), mientras que en América dispone de otras 6 plantas (Guatemala, Honduras, Nicaragua, Perú, Ecuador y Argentina). Para “soportar” toda esta estructura, mantiene un total de 12.000 trabajadores, de los cuales 1.100 operan en España.

Tras muchos años sin renovar su flota, Nueva Pescanova ha presupuestado 42,5 M€ para construir entre 7 y 9 barcos, que irán destinados a Mozambique, para gamba y langostino; y Namibia, para merluza. Mientras tanto, actualmente dispone de 72 buques, de los cuales 15 capturan 32.000 t de merluza en Namibia y Sudáfrica, 34 unas 3.700 t de langostino salvaje y otras especies en Mozambique, 3 para unas 600 t de gamba en Angola, 18 barcos pescan 13.000 t de gambón, 1.600 t de merluza y 6.000 t de pota en Argentina, y otro dos buques 5.500 t de merluza y rubio en Uruguay.

El Plan Estratégico de Nueva Pescanova identifica necesidades de inversión asociadas a la consecución de los objetivos, por un valor total de 125 M€ entre 2017 y 2020. De esta cifra, 65,5 M€ corresponderían a Capex de mantenimiento, a razón de unos 15,5 M€ por ejercicio. La otra gran partida es la ya mencionada para la renovación de la flota pesquera (12,5 M€ presupuestados para 2018, otros 25 M€ para 2019 y 5 M€ para 2020). Este Plan Estratégico prevé incrementar las ventas de su división de retail (en la que incluye también foodservice) un 58,5% en el periodo 2016-2020. Las ventas de esta división pasarían de los 484 M€ de 2016 a los 767 M€ en 2020, básicamente en las regiones estratégicas que Nueva Pescanova denomina “Big 5” y en las que incluye con clara vocación de liderazgo a España y Portugal y como mercados con recorrido pero que precisarán de mayor esfuerzo para fortalecer su posición a Francia, Italia y Estados Unidos. Para esta división de retail y foodservice también contempla como zonas con potencial futuro a evaluar a Brasil y Sudáfrica. La compañía priorizará su marca ‘Pescanova’, que en 2017 ha asistido a un cambio de imagen, si bien también profundizará en el desarrollo de MDD.

PESCANOVA baja dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 2,2%, mientras que su plantilla suma 1.900 trabajadores, lo que supone un crecimiento del 18,8%.

Ranking 13	PESCANOVA S.A. GRUPO	
Sede central	Redondela (Pontevedra)	
Sector	Procesado y Conservación de Pescado	
Ventas 2016	1.060,00 Millones de € (-2,21%)	
Plantilla 2016	12.000 (18,81%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Chapela (surimi) y Porriño (merluza empanados y rebozados) A Coruña: Arteixo (langostino y gambón cocido) Lugo: Insuiña- Xove (rodaballo)
	País Valencià	Valencia: Catarroja (sepia, calamar o chipirón) y Paterna (secos, salados y congelados de bacalao)
MDD	MERCADONA: Palitos de cangrejo	

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



Marca Blanca	SI
Grupo	NUEVA PESCANOVA, S.L.
Empresa o Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Sector	Pescado
Código Convenio	99100085012011
Centro de trabajo	PONTEVEDRA
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.
Jornada Anual h/año	1.752 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.115,71
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.287,72
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Congelada 31 de diciembre de 2003 continuarán percibiendo con la denominación de complemento consolidado personal
Incremento Salarial	0,8%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Cláusula de no Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 250 trabajadores los miembros del Comité, podrán ceder hasta el 100% de las horas que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



14. S.A. Damm Grupo

Datos consolidados del grupo compuesto por S.A. Damm, elaboradora de cerveza y maltería en Bell-Lloc (Lleida); Font Salem, S.L. (100%), envasadora de bebidas refrescantes, aguas y cervezas con marcas de distribuidor, con plantas en Salem y El Puig (ambas en Valencia), y en Santarem (Portugal); Aguas de San Martín de Veri, S.A. (100%), envasadora de aguas en Bisaurri (Huesca); Gestión Fuente Liviana, S.L. (100%), envasadora de aguas en Huerta del Marquesado (Cuenca); Corporación Económica Damm, S.A. (99,9%); Levasec Alimentación, S.A. (49,95%), transformadora de levadura líquida en seca desalcoholizada; Reservas de hielo, S.A. (100%), arrendataria de locales comerciales; Compañía de Explotaciones Energéticas, S.L. (79,95%), dedicada a la cogeneración de energía; Alfil Logistics, S.A. (100%), operador logístico constituido con Renfe (40%); Pallex Iberia, S.L. (100%), empresa de paletería express constituida en junio-2011; Damm Innovación, s.l. (100%), tenedora de valores mobiliarios; Osiris Tecnología y Suministros Hoteleros, S.L. (53,09%), y Damm Atlántica, S.A. (100%), dedicada a la prestación de servicios empresariales.

El grupo está llevando a cabo un modelo de distribución vertical. Para ello fue muy importante la compra de Distridam, S.L. y la constitución de Cerbedam, S.L., Damm Distribución Integral, S.L., y Cerbeleva, S.L., así como la compra del fondo de comercio de Barnadis Logística 2000, S.A., de Barcelona y su entrada en la central Comergrup, S.L. (10,15%). Estas empresas consolidan también desde entonces en las cuentas del grupo. Además participa con un 10% en Ebro Foods, S.A., con un 100% en la cadena de restauración Rodilla y con un 50% en Dehesa Santa María.

Participa con un 26% en la importadora de cervezas United States Beverages, con el 50% en Grupo Cacaolat y con 1,2% en Nueva Pescanova. Además, mantiene desde 2012 un acuerdo de distribución con la portuguesa Sumol+Compal. En 2016 ha creado la filial Damm Cuba, para exportar a la isla caribeña.

DAMM pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen un 8,6% y su plantilla se incrementa en 215 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 7,37%

Ranking: 14	S.A. DAMM GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Cervezas	
Ventas 2016	1.037,00 Millones de € (8,6%)	
Plantilla 2016	3.132 (7,37%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Bisaurri (Aguas de San Martín de Veri, S.A.)
	Castilla la mancha	Cuenca: Huerta del Marquesado (Gestión Fuente Liviana, S.L.)
	Cataluña	Barcelona: Prat de Llobregart y Santa Coloma de Grament (Damm) Lleida: Bell- Lloc (Damm)
	Madrid	Madrid: (Damm)
	País Valencià	Valencia: Salem y Puig (Font Salem, S.L)
	Región de Murcia	Murcia: Espinardo (Damm)
Marcas	DAURA, ESTRELLA, FREE DAMM, FUENTE DEL MARQUESADO, FUENTE LIVIANA, GRUPO DAMM, GOLDEN TURIA, GRANINI, INEDIT DAMM, KELER, MALQUERIDA, ORO, PRIRINEA, PUNTA ESTE, SKOL, SUREO, TAGUS, TURIA, VERI, VICTORIA, VOLL- DAMM, XIBECA DAMM	
MDD	CARREFOUR: Cerveza DIA: Cerveza HIPERDINO y SUPERSOL: Cerveza MERCADONA: Cerveza	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	S.A. DAMM- GRUPO
Empresa o Convenio	SOCIEDAD ANÓNIMA DAMM
Sector	Bebidas
Código Convenio	08100282012013
Centro de trabajo	BARCELONA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio continuara aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/ semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.936,74
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.212,17
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base + Garantía ad personam + Complemento de nivel
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	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.
Seguro Colectivo	Seguro de vida. - 15.025,30 EUR, por muerte natural. - 30.050,61 EUR, por muerte en accidente. - 45.075,91 EUR por muerte en accidente de circulación. Para el personal comercial 30.050,61 EUR, por el riesgo de muerte en accidente de circulación. seguro de accidentes (invalidez permanente o muerte) - Hasta los 40 años de edad: 30.000 EUR. - Hasta los 50 años de edad: 20.000 EUR. - Mas de 50 anos: 10.000 EUR.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, excepto jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados
Formación	Comisión de Formación
Salud Laboral	Pleno cumplimiento de la normativa vigente
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Ley de Igualdad: Tiene como finalidad el estudio, implantación y seguimiento de las medidas en la empresa de la Ley de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las Secciones Sindicales estarán compuestas por un número de miembros representativos de acuerdo con la escala siguiente: De 50 a 99 afiliados 1 miembro representativo De 100 a 149 afiliados 2 miembros representativos De 150 a 199 afiliados 3 miembros representativos De 200 a 249 afiliados 4 miembros representativos Más de 250 afiliados 5 miembros representativos
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda por hijos discapacitados 716 EUR anuales
Mejoras sociales II	Plan de pensiones para trabajadores con ingreso hasta 1984
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	S.A. DAMM- GRUPO
Empresa o Convenio	COMPAÑÍA CERVECERA DAMM, SL,
Sector	Bebidas
Código Convenio	08100182012012
Centro de trabajo	BARCELONA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio continuara aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.921,54
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.659,68
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3+1
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base+ Complemento ad personam+ Plus Novación.Ratificación especial de campana: importe fijo de 2.647,07 EUR, sin distinción de grupos profesionales y niveles
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	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. Máximo 12 meses
Seguro Colectivo	15.025,30 €, por muerte natural. 30.050,61 €, por muerte en accidente. 45.075,91 €, por muerte en accidente de circulación. Seguro de accidentes (invalidez permanente o muerte), Hasta los 40 años de edad: 30.000 EUR. - Hasta los 50 años de edad: 20.000 €. - Mas de 50 anos: 10.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, excepto jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados
Formación	Comisión de Formación
Salud Laboral	pleno cumplimiento de la normativa vigente
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Ley de Igualdad: Tiene como finalidad el estudio, implantación y seguimiento de las medidas en la empresa de la Ley de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las Secciones Sindicales estarán compuestas por un número de miembros representativos de acuerdo con la escala siguiente: De 50 a 99 afiliados 1 miembro representativo De 100 a 149 afiliados 2 miembros representativos De 150 a 199 afiliados 3 miembros representativos De 200 a 249 afiliados 4 miembros representativos Más de 250 afiliados 5 miembros representativos
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda por hijos discapacitados 727,58 EUR anuales
Mejoras sociales II	Plan de pensiones para trabajadores con ingreso hasta 1984
Mejoras sociales III	Premio vinculación a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Cuantía 461 EUR. b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Cuantía 691 EUR. c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Cuantía 1.383 EUR y un día de permiso (en el año de obtención). d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Cuantía 2.074 EUR y dos días de permiso (en el año de obtención)
Mejoras sociales IV	Complemento de pensión en función de la edad. Complemento a la pensión de viudedad: 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación a los 62 años de edad. Si el trabajador muere estando jubilado: la viuda percibe el 50% del complemento de la pensión del fallecido. En caso de IP el trabajador percibe el complemento como si se jubilara a los 62

Marca Blanca	SI
Grupo	S.A. DAMM- GRUPO
Empresa o Convenio	MALTERIA LA MORAVIA SL
Sector	Bebidas
Código Convenio	2510001202013
Centro de trabajo	BELLOCH LLEIDA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	El Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.936,67
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.377,46
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3+1
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base+ Complemento ad personam+ Plus Novación. Ratificación especial de campana: importe fijo de 2.554,32 EUR, sin distinción de grupos profesionales y niveles
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	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. Máximo 12 meses
Seguro Colectivo	15.025,30 €, por muerte natural. 30.050,61 € por muerte en accidente. 45.075,91 €, por muerte en accidente de circulación. Seguro de accidentes (invalidez permanente o muerte), - Hasta los 40 años de edad: 30.000 €. - Hasta los 50 años de edad: 20.000 €. - Mas de 50 años: 10.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, excepto jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados
Formación	Comisión de Formación
Salud Laboral	Pleno cumplimiento de la normativa vigente
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Ley de Igualdad: Tiene como finalidad el estudio, implantación y seguimiento de las medidas en la empresa de la Ley de Igualdad.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las Secciones Sindicales estarán compuestas por un número de miembros representativos de acuerdo con la escala siguiente: De 50 a 99 afiliados 1 miembro representativo De 100 a 149 afiliados 2 miembros representativos De 150 a 199 afiliados 3 miembros representativos De 200 a 249 afiliados 4 miembros representativos Más de 250 afiliados 5 miembros representativos
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda por hijos discapacitados 715,99 EUR anuales
Mejoras sociales II	Plan de pensiones para trabajadores con ingreso hasta 1984
Mejoras sociales III	Premio vinculación a) Al cumplir 15 años de servicio activo: Cuantía 444,34 €.EUR.b) Al cumplir 20 años de servicio activo. Cuantía 667,03 EUR.c) Al cumplir 30 años de servicio activo: Cuantía 1.334,05 € y un día de permiso (en el año de obtención).d) Al cumplir 40 años de servicio activo: Cuantía 2.001,08 € y dos días de permiso (en el año de obtención)
Mejoras sociales IV	Complemento de pensión en función de la edad. Complemento a la pensión de viudedad: 50% del complemento de la pensión que hubiese correspondido al trabajador difunto si la baja en la empresa hubiese sido debida a la jubilación a los 62 años de edad. Si el trabajador muere estando jubilado: la viuda percibe el 50% del complemento de la pensión del fallecido. En caso de IP el trabajador percibe el complemento como si se jubilara a los 62.



15. Agrolimen, S.A. Grupo

Concentra las participaciones mayoritarias del grupo empresarial de la familia Carulla, que entre 2015 y 2017 ha realizado varias desinversiones. A principios de 2017 vendió por partes Consorcio de Jabugo, de la que en 2016 había asumido el 100%, tras tomar el 17,76% de Caixabank. Sánchez Romero Carvajal adquirió las instalaciones de ibérico en Jabugo (Huelva); y la familia Canal -antigua propietaria- se hizo con la vallisoletana Quesos Canal. Mientras, la vinícola Roger Goulart, especialista en cavas, fue adquirida por Cvne. Además, en octubre-15 vendió el 100% de la fabricante de productos dietéticos Biocentury, S.L. -en la que participaba a través de Inveramen- a la francesa Nutrition & Santé. Y a mediados de 2016 traspaso la división de restauración, The Eat Out Group -propietaria de cadenas como "Pans & Company", "Bocatta", "FresCo", "Ribs" y "Dehesa Santa María", entre otras- al grupo portugués Ibersol. De esta forma, concentra sus inversiones en el sector alimentario, donde suscribe el 100% de The GB Foods, S.A., nuevo nombre desde 2015 de Preparados Alimenticios, S.A. (PASA) y del grupo Gallina Blanca Star, que en 2017 agrandó su tamaño con varias adquisiciones de activos, plantas y marcas de alimentación en África; y el 100% de Affinity Petcare, cabecera de un grupo de sociedades dedicadas a la fabricación y venta de alimentos para animales de compañía que, a su vez, desde 2016 es propietaria de la compañía italiana de fabricación y venta de alimentos para animales de compañía Novafoods, s.r.l. Las ventas y la plantilla señaladas en la ficha corresponden a los mencionados negocios y sociedades industriales de alimentación y bebidas (de Biocentury no se incluyen datos en 2016). Aparte, en la actividad agrícola, dispone del 100% de Illa de Gracia, S.A., especializada en el cultivo de naranjas y mandarinas en el Delta del Ebro. Por último, a través de la filial Predict, S.L., Agrolimen es propietaria de la norteamericana Nature's Variety, sociedad dedicada a la fabricación y venta de alimentos para animales de compañía en el segmento natural, y de un 25% de la sociedad británica Natures Menu Ltd., dedicada a la fabricación y venta de productos para animales de compañía en el segmento natural.

AGROLIMEN pierde tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4,54%, mientras que su plantilla sufre una caída del 2,7%.

Ranking: 15	AGROLIMEN, S.A. GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	1.029,30 Millones de € (4,54%)	
Plantilla 2016	2.595 (-2,7%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona
MDD	CARREFOUR: Caldo de verduras GALLINA BLANCA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	AGROLIMEN, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	GALLINA BLANCA FABRICACION
Sector	Multiproducto
Código Convenio	08002111011995
Centro de trabajo	SANT JOAN D ESPI
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	Las condiciones de este convenio seguirán rigiendo aun después de su vencimiento, cuando este en trámite de deliberaciones un nuevo convenio, hasta la entrada en vigor de este ultimo
Jornada Anual h/año	1.576 h. 40 m para trabajador a turnos.
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	27.283,62
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	30.607,96
Vacaciones	30 (treinta) días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT u hospitalización: 100% del salario real. Para IT EC 100% si en función de absentismo del centro o del trabajador
Seguro Colectivo	Plan de pensiones: 1,5% MSB: cubre además a) Fallecimiento por enfermedad: 20.000 EUR. b) Fallecimiento por accidente 40.000 EUR. c) Fallecimiento debido a accidente de circulación, e 60.000 EUR. d) Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cualquiera que fuese su causa, 20.000 EUR. Póliza de seguro del ramo de vida para los que no estén en el plan de pensiones
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La dirección elaborara durante la vigencia de este convenio, un plan de perfeccionamiento para que el personal pueda adquirir los conocimientos adecuados en la realización de sus funciones y desarrollo profesional. Formación directamente relacionada con la actividad del centro de trabajo; podrán percibir, previa resolución de la dirección, una ayuda que cubra total o parcialmente los gastos de matricula y/o mensualidades del curso o de las asignaturas a cursar. Reducción de jornada hasta 41 h diaria.
Salud Laboral	Respeto a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y a su normativa de desarrollo.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Crédito horario incrementado en 10 horas respecto al establecido en el art. 68 e) del ET. Las secciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 10 de la LOLS, tendrán derecho a la elección de un delegado sindical con un crédito horario incrementado en 10 horas respecto del establecido legalmente. Posibilidad de nombrar más delegados sindicales en la mismas condiciones según afiliación. 10 horas retribuidas anuales para asambleas. Canon de negociación a no afiliados
Digitalización	1.-Para facilitar la adaptación a las mejoras tecnológicas y procedimientos organizativos, se acuerda promover la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores. 2.- El comité de seguridad y salud debatirá antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la introducción de nuevas tecnologías.

Mejoras sociales I	Fondo de ayuda para formación relacionada con el trabajo. 9.232,44 EUR. Ayuda por jubilación trabajadores más de 15 años de antigüedad 2.812,55 EUR.
Mejoras sociales II	Ayuda familiar hijos menores 16 años; 19,53 EUR al mes. Ayuda a hijos discapacitados en función grado, hasta 535,31 EUR, cuando el grado de minusvalía sea igual o superior al 75%. Lote de Navidad. Cheque Guardería 80 € por hijo
Mejoras sociales III	Cuando la incapacidad parcial hubiera sido producida por accidente de trabajo, aunque la persona deba desempeñar un puesto de nivel profesional inferior, la empresa continuara satisfaciéndole el sueldo de su nivel profesional
Mejoras sociales IV	No contempla





16. DCOOP, S.C.A.

Dcoop lidera la producción nacional y mundial de aceite de oliva y aceituna de mesa y la producción cooperativa de vino en España. El aumento de ingresos de las secciones de suministros y cereales se debió, en parte, al acuerdo establecido, en septiembre de 2016, con 16 cooperativas de Coop. Acorex para la venta de suministros y materias primas para la fabricación de piensos y para la comercialización de su producción de cereales, girasol y habas. Finalmente, en marzo de 2017, la propia Acorex, con once de esas entidades, entró en las secciones de suministros y cereales de Dcoop. A la vez, Dcoop adhirió en esas mismas secciones a la cacereña Veca de Miajadas. De ese modo, alcanzó 14 entidades de primer grado en Extremadura, donde tenía ya dos miembros (en las secciones de ganadería y aceite). Los principales mercados del negocio exterior de Dcoop son Italia, EE.UU., Francia, Portugal y Japón.

El grupo está implementando una estrategia de fortalecimiento industrial y comercial a nivel mundial en aceite de oliva, dirigida a lograr el liderazgo en embotellado de Deoleo. La primera operación hacia ese objetivo la realizó en octubre de 2014, al comprar a Cargill el 50% de la embotelladora Mercaóleo, para alcanzar el 100%. Dicha filial, antes dedicada solo a aceite con MDD, se convirtió en 2016 en la unidad de aceites envasados del grupo, al sumar la comercialización de las marcas de aceite embotellado de la entidad, básicamente 'Dcoop', 'Cordoliva', 'Torcaoliva' y 'Tierras Altas'. La marca 'Dcoop' se lanzó en España en enero de 2016 y se comercializa en las cadenas Carrefour y Maskom. También en 2016, Mercaóleo amplió su capacidad de embotellado, al comprar a Deoleo su planta de embotellado de aceite de Antequera, centro que hasta 2013 perteneció a la propia Dcoop y se encuentra en el complejo del grupo, al lado de la planta originaria de Mercaóleo y de las oficinas centrales del grupo Dcoop. El plan de Dcoop de expansión mundial en el mercado de aceite motivó su asociación -en el verano de 2016- con Pompeian, primer importador estadounidense de aceite de oliva, por un movimiento de 46.000 t, y líder de oliva virgen extra embotellado en ese mercado. Así, Dcoop suscribió el 20% de Pompeian Group USA, compañía que unificó la infraestructura aceitera de Pompeian, integrada por las envasadoras Pompeian, Inc -de Baltimore (Maryland)- y Sunset Olive Oil -de Montebello (California)- y las empresas de graneles Overseas y AMD Trading, un conjunto industrial y comercial con unos ingresos de 400 M€ anuales. A su vez, Pompeian tomó el 20% de Mercaóleo, compañía que, a la vez, asumió el 50% de Dcoop en Qorteba Internacional (ver ficha). Además, Dcoop y Pompeian crearon en España la empresa de graneles Oleamundi, participada al 50%. Apoyada en esa alianza con la norteamericana, Dcoop prevé incrementar su comercialización de aceite envasado de los 39,1Ml de 2016 a 150 Ml en el plazo de cinco años. En ese sentido, en octubre de 2016, la entidad comenzó a suministrar aceite con 'Dcoop' a Walmart en EE.UU. El negocio de aceite de oliva en España se va a impulsar en 2017, dada la entrada de Mercaóleo en Mercadona, producida en diciembre de 2015. Su suministro para esa cadena consta de aceite de oliva virgen, virgen extra y refinado y, en un principio, se dirige a la Comunidad Valenciana, Cuenca y Teruel.

La sección aceitera de Dcoop está integrada por 110 cooperativas, de ellas 25 de la provincia de Córdoba, 24 de Málaga, 20 de Granada, 20 de Jaén, 13 de Sevilla, 2 de Cádiz, 5 de Ciudad Real y 1 de Badajoz. A su vez, 19 forman parte también de la sección de aceituna de Dcoop, conformada por 24 entidades de primer grado y una sociedad mercantil (De Prado).

La sección de vinos en marzo de 2017 alcanzó 16 cooperativas y una producción de 200.000 t de uva. La sección ganadera de Dcoop tiene 12 miembros y cuenta con cinco divisiones: leche de cabra ('Procasur'), vacuno de carne -dos divisiones añadidas en septiembre de 2014-, compra de materias primas para la fabricación de piensos, porcino blanco e insumos. El área de leche de cabra lidera el mercado nacional y en 2015 produjo 30.000 t. Su adhesión supuso el ingreso en Dcoop de tres cooperativas

(Agasur, Agamma y Caprinova), pues las otras tres cooperativas de Procasur (Corsevilla, Los Remedios-Picasat y Ovipor) ya eran miembros de la sección ganadera de Dcoop. A esas seis cooperativas andaluzas del área de leche se sumó en abril de 2015 la pacense Capriex. En el verano de 2016, dicha sección asumió la gestión de la mencionada fábrica de yogur líquido de leche de cabra, planta propiedad del ayuntamiento de Lubrín, con capacidad para 5.000 unidades (botellín de 200 ml) al día. La división de vacuno, dedicada a la comercialización de animales en vivo, fue conformada por las secciones de vacuno de Ovipor y Los Remedios-Picasat, ambas ya miembros de Dcoop, y la nueva Bovinos del Sur, y tiene una cabaña de 10.000 vacas nodrizas.

Además de las dos instalaciones aceiteras de Mercaóleo –su planta originaria y la adquirida a Deoleo- y la factoría de Qorteba, la infraestructura de aceites de Dcoop incluye un centro de embotellado en Santa Fe, de 1.800 m²; una instalación en Guarromán (Jaén), dotada de depósitos, laboratorio, área de suministros y planta de embotellado, ésta con tres líneas; y una planta de envasado de aceite en Villarrubía (Córdoba).

Su sección de aceituna cuenta con instalaciones industriales en Monturque (Córdoba) y Dos Hermanas (Sevilla), localidad donde tiene dos plantas. Igualmente, Dcoop tiene un almacén de suministros en El Saucejo (Sevilla) y oficinas en Córdoba y Málaga. Su área ganadera incluye unas instalaciones industriales -con matadero, sala de despiece y fábrica- situadas en Campillos (Málaga). La entidad coparticipa con Coop. Oliers en la envasadora de aceite Agro Foods & Commerce, S.L., titular de la enseña 'Priordei' y ubicada en Margalef (Tarragona).

DCOOP sube dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 6,98%, mientras que su plantilla se reduce en 149 trabajadores y trabajadoras, lo que supone una caída cercana al 30%.

Ranking: 16	DCOOP, S.C.A.	
Sede central	Antequera (Málaga)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	1.001,30 Millones de € (6,98%)	
Plantilla 2016	350 (-29,86%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Córdoba: Monturque Granada: Santa Fé Jaén: Guarromán Málaga: Antequera, Campillos y Málaga Sevilla: Dos Hermanas y El Saucejo
	Cataluña	Tarragona: Margalef
Marcas	ACORSA, ALISA, APIANE, CARPE DIEM, CARDOLIVA, DCOOP, DELTAOLEICO, DELTAOLIVA, DELTASOL, DOMINIO DE BACO, EL CERRO, GADEA, HACIENDA REAL, MANUEL QUINTANO, MONTELOBO, MONTESPEJO, OLIVABELLA, SABOR D´ABANS, SOLAGÜEN, TIERRAS ALTAS, TORCAOLIVA, UNIOLIVA	
MDD	CARREFOUR: Aceite MERCADONA: Aceite	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	DCOOP, S.C.A.
Empresa o Convenio	FABRICAS DE ACEITE DE OLIVA DE MALAGA
Sector	Aceites
Código Convenio	29000765011981
Centro de trabajo	MALAGA
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Caso de no ser denunciado en tiempo y forma legales por algunade las partes, se entenderá prorrogado por años sucesivos, revisándose anualmente los salarios de acuerdo con el indice de precios al consumo
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.201,35
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.504,76
Vacaciones	30 días naturales.
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base +Participación en beneficios + Antigüedad
Antigüedad	Anteriores al 31.12.2004. mayor o igual al 40% sobre su salario base correspondiente a su categoría, se les reconoce la antigüedad que a dicha fecha tengan. Resto de trabajadores/as dos bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%
Incremento Salarial	0,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	IT. Desde el 4 día: 100%, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. AT u hospitalización: a. Cualquier trabajador/a que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día
Seguro Colectivo	Seguro de accidentes. no inferior a 30.900 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto
Formación	No regula. Solo hace referencia a la Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Salud Laboral	Las empresas y trabajadores/as harán efectivas las normas sobre seguridad y salud contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RSP 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.. Redacción amplia y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	La empresa garantizará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Mejoras sociales I	Jubilación: una mensualidad por cada 10 años o fracción, a partir del 5º de servicio. Max 3 mensualidades
Mejoras sociales II	Bolsa de vacaciones según tablas
Mejoras sociales III	Premio de nupcialidad SEGÚN TABLAS
Mejoras sociales IV	No contempla



17. Heineken España, S.A.

Segundo grupo cervecero en España. Cuenta con plantas en San Sebastián de los Reyes (Madrid), Quart de Poblet (Valencia), Jaén y Sevilla. Heineken ha seguido un modelo de distribución vertical, por lo que controla numerosas sociedades con actividades de distribución. Además, Heineken España mantiene el 100% de Insular Canarias de Bebidas, S.A., para la comercialización de las cervezas del grupo en Canarias. En 2010 se hizo con el 100% de la filial del grupo Sociedade Central de Cervejas e Bebidas (SCC), más conocida por su marca 'Sagres', con la que consolida cuentas desde julio de ese mismo año.

HEINEKEN pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen cerca de un 3%, mientras que su plantilla se reduce en 40 trabajadores y trabajadoras, una caída del 2%.

Ranking: 17	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Sevilla	
Sector	Cervezas	
Ventas 2016	950, 97 Millones de € (16,6%)	
Plantilla 2016	1.797 (7,8%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla Jaén
	Madrid	Madrid: San Sebastián de los Reyes
	País Valencià	Valencia: Quart de Poblet
Marcas	AMSTEL, BUCKLER, CRUZCAMPO, CRUZ DEL SUR, HEINEKEN, LADRÓN DE MANZANAS, LATINO, LEGADO DE YUSTE, SHANDY	
MDD	DIA: Cerveza Shady (Brasserie de Saint Omer, S.L., subsidiaria de HEINEKEN)	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
Empresa o Convenio	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	90102792012017
Centro de trabajo	SEVILLA JAEN MADRID VALENCIA
Vigencia	2014-2020
Cláusula de ultraactividad	El contenido del Convenio mantendrá su vigencia durante un máximo de dos años desde la fecha prevista para su finalización 31 de diciembre de 2020.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h
Trabajador Fijo: Peón €/año	34.565
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	38.920
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4,5
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario (15 días la media paga)
Antigüedad	A partir de la entrada en vigor del presente Convenio no se devengará más antigüedad y desaparece el deslizamiento del plus Convenio. Complemento ad personam
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100 % en todos los casos
Seguro Colectivo	Ligado al Plan de Pensiones: Fallecimiento, incapacidad total o incapacidad absoluta (riesgo) con una cobertura de dos anualidades de salario pensionable, cuatro si es por accidente y seis si es por accidente tráfico, sin descontar el derecho consolidado
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se mejora la indemnización para los casos de despido por el 52.c. La Empresa se compromete a la conversión en fijos a tiempo completo de 40 contratos fijos discontinuos en vigor a la firma del Convenio, entre los años 2017 y 2018.
Formación	La empresa se compromete a instrumentar planes de formación dotados de acciones formativas orientados hacia las necesidades de cualificación que requieren los procesos productivos de la empresa. Comisión Mixta de Formación
Salud Laboral	Remisión a la ley. Amplio redactado
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	La empresa adoptará las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos negociados y acordados con la representación social en el plan de igualdad vigente
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Bolsa anual de horas acumulación por centrales. Comité intercentros. Regulación de funcionamiento. Crédito horario de 40 h/adicionales. Delegados/as Sindicales
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida 4% salario anual
Mejoras sociales II	Bolsa flexible de beneficios sociales. 376 euros anuales que incluirá una opción de pago en nómina o tarjeta regalo.. Plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida: 4% del salario
Mejoras sociales III	Veinte cajas de cerveza anuales. Plus de vacaciones en función de su fecha de disfrute, Servicio de Cafetería-Comedor
Mejoras sociales IV	Préstamos al personal adquisición de vivienda: hasta 12.000 €. Ayudas a familiares con diversidad funcional en función del grado de minusvalía hasta 555 euros al mes.

18. COOP. Orensanas, SGC (Coren)

Cooperativa de segundo grado, que agrupa a 19 cooperativas de primer grado con un total de 3.650 socios. Está presente en los sectores de piensos, avícola, huevos, porcino, vacuno y platos preparados, así como amplios servicios a sus socios. Para su actividad de piensos, cuenta con cuatro centros fabriles propios -en San Ciprao das Viñas (2), Bretoña y Benegiles- y uno a través de su filial Coren Agroindustrial en Outero de Rei. Su producción se dirige mayoritariamente a sus socios, pero también comercializa a terceros. Además, en San Ciprao también cuenta con una unidad de producción de petfood. En noviembre de 2015, adquirió una fábrica de piensos en la localidad coruñesa de Dumbria, perteneciente, hasta entonces, a la sociedad Piensos Dumbria.

En el área avícola, el grupo posee un macrocentro de procesamiento en su sede de Santa Cruz. Además, Coren cuenta con granjas reproductoras, tres centros de incubación y más de 3.000 granjas de engorde. Para la producción de pavos tiene centro de incubación en Portomarín (Lugo) y un núcleo de cría y engorde en Cualadro (Ourense). También comercializa carne de conejo. Además, exporta ya el 20% de su producción avícola, incluyendo destinos en el Norte de Africa, Angola y Reino Unido.

Su actividad cárnica, con una cabaña de 1 M de cerdos y 24.000 terneros sacrificados, la acomete a través de sus filiales Industrias Frigoríficas del Louro, S.A. (Frigolouro) -matadero, sala de despiece y fábrica de elaborados de porcino y conservas cárnicas- y Novafrigsa -matadero y sala de vacuno y planta de jamones curados-. Dispone de una línea de carne de cerdo alimentado con castañas, bajo el epígrafe 'Selecta', que completa con elaborados y jamón curado. A medio plazo se baraja construir unas instalaciones propias para esta línea. Igualmente, Coren estudia la construcción de un macrocentro de elaborados y precocinados de todas las especies que trabaja. En 2015 firmó un acuerdo de colaboración con la Xunta de Galicia para invertir en proyectos de I+D a través del Centro Tecnológico da Carne, para el sector avícola y de carne de porcino, tanto a nivel de producción ganadera, como medioambiental -planta de biomasa puesta en marcha en la primavera de 2016- y nuevos productos. En este sentido, está introduciendo la línea 'Mimos' para el público infantil.

A nivel comercial, Coren cuenta con la filial Gallega de Alimentación, S.A. (Galsa), para distribuir en Galicia, Madrid, Levante, Cataluña y Baleares. Además, tiene la cadena de tiendas y asadores 'Coren Grill', con 40 establecimientos (en Galicia y uno en Málaga, puesto en marcha en 2017). Dentro de su plan de desarrollo a medio plazo, Coren está renovando estos establecimientos y quiere expandir esta red por toda España. Por último, Coren tiene una serie de filiales para actividades auxiliares, como Gallega de Residuos Ganaderos, S.A. (junto a Novacaixa Galicia), con planta de tratamiento de residuos en Xinzo de Lima (Ourense); Suministros Coren, S.A. (Sumicor); Servicios Gallegos de Asesoría, S.L.; Coren Zeltia Veterinaria, S.A.; y participaciones en la empresa de genética Hypor España G.P, S.A. (5,10%), Galicia Trading, S.A. (11,1%) y Sociedad Comercializadora de Aves, S.A. (Sodocasa).

COREN pierde una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se mantienen prácticamente estables y su plantilla se mantiene sin cambios en los 3.200 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 18	COOPERATIVAS ORESANAS, SCG (COREN)	
Sede central	Ourense	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	950,00 Millones de € (0,00%)	
Plantilla 2016	3.200 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Morón de la Frontera (Avicultura)
	Galicia	Ourense: San Ciprián de Viñas (Coren Agroindustrial, Avicultura y Procesado Avícola)/ Cualadro (Avicultura) y Sta Cruz de Arrabaldo (Procesado Avícola) Lugo: Otero del Rey, Pastoriza y Bonxe (Coren Agroindustrial) y Portormari (Avicultura)
Marcas	COREN, DEL VALLE, EL ASADOR, KEBUENO, LOURIÑO, LOURISIERRA, MIMOS, PAVIS, PAVOSANO, SALUDABLES DE COREN, SELECTA, SUMICAN, SUMICAT, VETTONIA MONTANEA	
MDD	CARREFOUR: Pollo fresco EROSKI: Platos precocinados HIPERDINO y SUPERSOL: Callos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	COOP. ORENSANAS, SGC (COREN)
Empresa o Convenio	GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99002415011982
Centro de trabajo	OURENSE
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	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 le sustituya
Jornada Anual h/año	1.780 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.229,46
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.361,25
Vacaciones	26 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario base y complemento personal
Antigüedad	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
Incremento Salarial	0,30%
Cláusula de 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	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se recoge la reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado
Formación	Se constituye una comisión Paritaria de Formación y se definen sus funciones
Salud Laboral	disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de desarrollo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres. Reconocimiento del Delegado Sindical. negociaciones de Convenios Colectivos a los Delegados Sindicales les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	COOP. ORENSANAS, SGC (COREN)
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	No contempla
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	A CORUÑA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

19. Casa Tarradellas

Casa Tarradellas está especializada en la fabricación de soluciones refrigeradas y elaborados cárnicos. Cerca del 60% de su negocio corresponde a la venta de platos preparados y el resto a elaborados cárnicos. La división de soluciones de comida refrigerada se compone de pizzas, quiche y sandwiches para consumir en caliente, roscas y bocadillos, así como bases para pizza y masa de hojaldre. Su catálogo de elaborados cárnicos con marca propia está integrado por espetec, patés y loncheados (jamón york y bacon). Como interproveedor para Mercadona, fabrica con la marca 'Hacendado' pizzas y otras soluciones refrigeradas, pizzas congeladas, así como una gama de elaborados cárnicos cocidos, fiambres de cerdo y ave. En 2016, comercializó 152.000 t de elaborados cárnicos. Con un plazo de ejecución de dos años, el centro de Gurb (Barcelona), estará destinado a la elaboración de productos con base pan, sobre todo pizzas, pero también masas, bocadillos, rocas y calzones. Este será el quinto centro de la compañía dedicados a la pizza, si se contabilizan los 4 centros de elaboración de producto y un molino de harina propio. Además, Casa Tarradellas cuenta con once puntos productivos agroalimentarios, siete almacenes robotizados con capacidad para 28.000 palés y un centro de recuperación y reutilización de los recortes de material PET, que se producen en las líneas de envasado. Buena parte de la materia prima que necesita actualmente proviene de sus granjas propias en Sant Bartomeu (Osona), a través de la empresa de sus mismos accionistas Granges Terragrisa, S.L. Hasta finales de 2016, participaba con un 20,83% en la compañía Escorxador Frigorífic d'Osona (Esfosa) a través de su filial Especialitats Vic Carn, participación que fue adquirida por el resto de accionistas de Esfosa. La familia Tarradellas cuenta con el 100% de Transportes Alimentarios y Distribución de Osona, S.L., que realiza la logística y participa asimismo en Alimentaria Cárnica Casserres, S.L. e Industria Panificadora Malloles, S.L., ambas fabricantes de platos preparados y precocinados con derivados cárnicos.

CASA TARRADELLAS mantiene la misma posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 1,79%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 1.650 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 19	CASA TARRADELLAS, S.A.	
Sede central	Gurb (Barcelona)	
Sector	Refrigerados	
Ventas 2016	870,00 Millones de € (1,79%)	
Plantilla 2016	1.650 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Gurb, Galí y Olost (Elaborados cárnicos, fuet y chorizo sarta)
Marcas	CASA TARRADELLAS	
MDD	CARREFOUR: Paté MERCADONA: Chopped, Fuet, Jamón cocido, Mortadela, Patés, Pechuga de pavo, Pizza	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	CASA TARRADELLAS, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Otros productos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	BARCELONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

20. Jorge, S.l. Grupo

Jorge SL es la cabecera de un grupo de empresas con intereses en la producción de piensos, la cría y engorde de cerdos, la industria cárnica del porcino (mataderos y salas de despiece), la producción y secado de jamones y las energías renovables. El negocio principal del Grupo Jorge es el sector cárnico del porcino que supone el 96,6% de las ventas consolidadas del Grupo, mientras que el sector de las energías renovables supone el 3,4% restante.

Las inversiones del Grupo Jorge en el ejercicio 2016 se destinaron principalmente a la compra de las instalaciones de Mollerusa, a ampliar el matadero del complejo cárnico de Zuera y las salas de despiece de los complejos cárnicos de Zuera y Mollerusa. En 2017, las inversiones se prevén en torno a la misma cifra, continuando con la modernización del centro de Mollerusa y su sala de despiece y con la ampliación de la planta de Zuera. En el área de la ganadería, la filial más importante del grupo es Cuarte, que se ocupa de la cría y engorde de cerdos, para lo que dispone de fábricas de pienso y diferentes granjas de madres y cebo, ya sean propias o integradas. Los mataderos del Grupo son The Pink Pig SA, en Zuera, Le Porc Gourmet SA, en Santa Eugenia de Berga -uno de los más modernos del mundo con una capacidad de sacrificio de 1.000 cerdos por hora- y Fortune Pig en Mollerusa. La sociedad Rivasam Intercontinental, SA explota las salas de despiece del Grupo, exportándose la carne a más de setenta países en todo el mundo. Primacarne, SL es la sala de despiece que comercializa la carne procedente de las cerdas de desvieje y Productos Porcinos Secundarios, SA es la sociedad que prepara y comercializa tripas y vísceras. Campodulce Curados es la empresa que produce y comercializa jamones curados. Existen otras empresas dentro del área cárnica que prestan servicio a las descritas anteriormente como Aralogic, SA, para el transporte de mercancías, Frío Limpio Aragón SL, para la congelación y conservación de la carne, Técnica Agropecuaria SA, para la comercialización de productos zoonosanitarios o Proteínas y Derivados SL, para el aprovechamientos de subproductos. En el sector de las energías renovables la matriz que aglutina todos los negocios del Grupo Jorge se denomina Jorge Energy, que ha sido adjudicataria en la subasta que organizó el Ministerio de Industria para construir 102 MW eólicos adicionales.

JORGE GRUPO escala siete puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un importante crecimiento del 33% y su plantilla suma 64 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 11,45%

Ranking: 20	JORGE, S.L. GRUPO	
Sede central	Zaragoza	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	842,70 Millones de € (33,45%)	
Plantilla 2016	623 (11,45%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Zaragoza: Zuera
	Cataluña	Barcelona: Santa Eugenia de Berga Lleida: Mollerusa
Marcas	CAMPODULCE, CUARTE, CUARTESA	
MDD	NO	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	JORGE, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	Zaragoza y Huesca
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

21. Sovena España, S.A.

Es interproveedor de aceites embotellados) de Mercadona y realiza también la práctica totalidad de sus ventas nacionales de aceituna de mesa con MDD. En abril de 2017, comenzó a suministrar aceites de oliva, con marcas blancas, a otras dos grandes cadenas de distribución en España, con objeto de compensar el retroceso comercial sufrido en la gama, por la entrada en Mercadona de cuatro nuevos proveedores. En cambio, Sovena España se mantiene como proveedor único de aceites de semillas para la cadena. En 2016, la compañía reforzó su liderazgo en las exportaciones de aceites de oliva al incrementar los envíos de embotellado y pasar las exportaciones de ese aceite a granel 46 Ml a 50 Ml. El resto de su producción de aceites de semillas fue comercializado a granel por Agroproducciones Oleaginosas, S.L. (Agropro), sociedad -coparticipada por Sovena Oilseeds y Coop. Acor-. Agropor, creada en 2014, se dedica a la compra de semillas y la venta de aceite de semillas a granel. Así, las factorías de Sovena de Brenes y Andújar y las instalaciones de molturación y refinado de Acor -situadas en Olmedo (Valladolid).

Las instalaciones de Brenes -su complejo industrial central-, incluyen cuatro líneas de refinado de aceites de semillas y de oliva y tienen potencial para embotellar 1 Ml diarios. El complejo de Andújar procede de Deoleo y se dedica a molturación y refinado de aceite de semillas y a embotellado de aceite de semillas y de oliva y pertenece a Moltuandújar, S.L., filial al 100% de Sovena Oilseeds España, S.A., a su vez, subsidiaria de Sovena España. Moltuandújar moltura, refina y embotella aceite de semillas para Sovena España y Deoleo y envasa también aceite de oliva para Sovena. Dicho complejo -adquirido entre 2012 y 2014- supuso para Sovena la asunción de operativa de extracción de aceite de semillas y la incorporación de su segunda planta de refinado y de un segundo centro de embotellado. Además, Sovena utiliza una almazara en Navalvillar de Pela (Badajoz), instalación propiedad de Elaia, S.A., sociedad coparticipada por el grupo Nutrinveste y la sociedad de capital riesgo Atitlán Alpha, al igual que Elaia Extremadura, S.L. A comienzos de 2016, Sovena incorporó su cuarta instalación aceitera, al comprar, por 1,47 M€, el 100% de la almazara Aceites Monteolivos, S.L., situada en Villanueva de la Reina (Jaén) y con capacidad para 300 t/día. Esa adquisición incluyó una finca de olivar de 5.000 árboles.

La mencionada Elaia puso en marcha en 2014 dos plantaciones de olivar en la provincia de Córdoba con un total de 715 h: una en Castro del Río, de 465 ha, y otra en la inmediaciones de la capital, de 250 ha. Además de esas plantaciones y de la mencionada de Villanueva de la Reina, Sovena tiene 890 ha en Don Benito (Badajoz); 9.700 ha en Portugal (5.200 ha adquiridas a Deoleo en 2010) y 1.000 ha en Marruecos.

Sovena España suscribe el 40% de Sdad. Española para Máquinas de Agua Envasada Acquajet, S.L. (SEMAE) -ver ficha- y el 9,8% de Agrupación de Industriales de Aceituna de Mesa de Almendralejo, S.A. Fuera de España, tiene el 15,15% de la chilena Almazara del Pacífico, S.A. y 2% de Sovena Brasil Servicios de Consultoría, Ltda. Su matriz, Sovena

Portugal, lidera en el país vecino el mercado de aceite y comercializa las enseñas 'Oliveira do Serra' (de oliva) y 'Fula' (de aceite de semillas). Además, su grupo (Nutrinveste) cuenta con actividad industrial de aceites en EE.UU. -donde vende las marcas 'Olivari', 'Gem', 'Bellezza', 'Puglia' y 'Castello'- y está presente en Brasil -con la enseña 'Andorinha'-, Marruecos -a través de la agrícola Soprolives- y Túnez -con la comercializadora Mena-.

SOVENA mantiene su posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 6% y su plantilla registra un moderado crecimiento del 1%.

Ranking: 21	SOVENA ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Sevilla	
Sector	Aceites	
Ventas 2016	725,86 Millones de € (32,42%)	
Plantilla 2016	293 (-26,57%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Brenes Jaén: Andújar y Villanueva de la Reina
	Extremadura	Badajoz: Almendralejo y Navavillar de Pela Cáceres: Plasencia
Marcas	CORCEL, EXOLIVA, OLIVARI, SOLEADA	
MDD	CARREFOUR: Aceite MERCACONA: Aceite	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	SOVENA ESPAÑA, S.A.
Empresa o Convenio	CONVENIO DE ACEITES Y DERIVADOS DE SEVILLA
Sector	Aceites
Código Convenio	41001535011982
Centro de trabajo	Sevilla
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional
Jornada Anual h/año	1800 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.170,71 €
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	12.564,64 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€). Esta gratificación ligada a que
Antigüedad	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base
Incremento Salarial	0,60
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	EC: 17% de la base reguladora de la Seguridad Social para esta prestación, durante cuarenta días como máximo. AT, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas con un número de trabajadores que supere el 25% del número de trabajadores fijos y fijos de trabajo discontinuos que desarrollen la actividad propia en cada empresa.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre y Normas de desarrollo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	bolsa con la totalidad de las horas correspondientes al crédito horario del conjunto de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Gratificación jubilación o invalidez 1 mensualidad de todos sus conceptos salariales
Mejoras sociales II	Auxilio por defunción: treinta días de retribución del fallecido/a
Mejoras sociales III	Premio de Natalidad: 162,82 euros; nupcialidad; 268,54 euros
Mejoras sociales IV	No contempla



22. Borges International Group

Su actividad se segmenta en tres grandes áreas. La división Borges Branded Foods agrupa a todas las filiales nacionales e internacionales comercializadoras de productos envasados con las marcas del Grupo, principalmente dirigidos al canal de retail y alimentación fuera del hogar. Por su parte, la división Borges Agricultural & Industrial Edible Oils integra a las filiales nacionales e internacionales que efectúan actividades industriales dedicadas a la obtención de aceite de oliva y aceites vegetales, refinado, procesado y envasado, y la comercialización al canal B2B, mientras la división Borges Agricultural & Industrial Nuts integra las filiales nacionales e internacionales que realizan actividades agrícolas, de procesado industrial y envasado, y la comercialización de frutos secos, frutas desecadas y snacks al canal B2B.

En el ejercicio, 2016/2017 culminó un proceso de profunda reorganización interna, cumpliendo con su plan de negocio, que apostaba por el crecimiento industrial y comercial. El elevado porcentaje de venta en el exterior se deriva de la comercialización de sus productos en 114 países, seis más que en año antes, y especialmente a través de sus filiales comerciales en Brasil, California, China, Francia, India, Italia, New Jersey y Rusia. Borges International Group opera trece plantas industriales en seis países y quince oficinas comerciales en nueve. En el último año, ha consolidado la integración al Grupo de Ortalli, compañía originaria de Módena, que opera en 40 mercados internacionales. Mediante esta adquisición en el 2016, Borges se ha beneficiado de las sinergias que le supone la red comercial de Ortalli en Italia, como vehículo mediante el que irá introduciendo otros productos del grupo en el país transalpino.

Además, BIG mantiene firme su proyecto de ampliar su negocio agrícola mediante la puesta en producción de 2.500 ha de cultivo de almendras, a través de su filial de frutos secos, Borges Agricultural & Industrial Nuts (BAIN). Esto supondrá plantar más de 600.000 árboles en cinco años y casi triplicar la superficie de los cultivos propios de la compañía. A cierre del ejercicio, el Grupo ya ha incorporado 1.153 nuevas ha. Ese incremento de cultivo propio se hará en España y Portugal y BAIN conseguirá así seguir mejorando los ratios de productividad y comercialización de la almendra.

BORGES sube dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 12,3% y su plantilla suma 240 empleos, lo que supone un importante crecimiento del 30,77%.

Ranking: 22	BORGES INTERNATIONAL GROUP	
Sede central	Reus (Tarragona)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	758,00 Millones de € (12,3%)	
Plantilla 2016	1.020 (30,77%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: Viator (Borges, S.A.) Granada: Granada (Frusesa)
	Catalunya	Tarragona: Reus
	Extremadura	Badajoz: Badajoz (Frusesa)
	País Valencià	Castellón: Almendra
Marcas	BORGES, PIZZARRO, POPITAS	
MDD	AL CAMPO: Frutos secos CARREFOUR: Frutos secos CAPRABO: Aceite DIA: Palomitas HIPERCOR: Palomitas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	BORGES INTERNATIONAL GROUP
Empresa o Convenio	BORGES S.A.U.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	43100492012018
Centro de trabajo	TARRAGONA ALMERIA CASTELLON
Vigencia	2015-2019
Cláusula de ultraactividad	Se prorrogará tácitamente manteniéndose la vigencia de las cláusulas normativas del mismo hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, incluso en el caso de que haya sido denunciado reglamentariamente por cualquiera de las partes.
Jornada Anual h/año	1784 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.348,08
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.787,19
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+1+1
Importe Pagas extraordinarias	2 pagas de 23 días de salario real por cada paga. Hay una tercera paga que se llama "Fomento de la cultura", de 18 de salario real a cada trabajador. Paga de Beneficios 30 días para técnicos y administrativos y 23 días para personal obrero. Paga de beneficios: 27 días de salario real para obreros y 30 días para administrativos
Antigüedad	Trienios al 3% con un tope máximo de ocho trienios en cada categoría
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC: 15% de su salario base y antigüedad a partir de 15 días de baja. Cons hospitalización o AT 100% del salario. En EC, si el absentismo individual no supera el 7%, 25% de complemento. Si hay hospitalización u operación quirúrgica, 100% durante el primer mes.
Seguro Colectivo	Muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por la cantidad de 31.000 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	1,9% (IPC CATALUNYA) +0,25%
Formación	NO
Salud Laboral	Redacción genérica. Referencia a la norma
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer y del hombre a todas las secciones y categorías profesionales.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Redacción genérica
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio jubilación: 60 años, 2.906,12 euros; a los 61 años 2.789,86 euros; a los 62 años 2.673,60; euros; a los 63 años 2.557,34 euros; a los 64 años 2.441,11 euros
Mejoras sociales II	La empresa facilitará la concesión a todo aquel trabajador/a que lo solicite, y reúna las condiciones exigidas legalmente para ello, la jubilación parcial
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

23. Deoleo, S.A. Grupo

Es líder mundial de aceite de oliva embotellado con una cuota del 10,4%. El grupo lidera el mercado marquista de aceite de oliva en España y ocupa la segunda posición en el mercado italiano de aceite de oliva y el primero en EE.UU., Canadá, Holanda, Alemania y Bélgica. En Italia, Deoleo cuenta con las marcas 'Bertolli' -parte de cuyo envasado (para EE.UU.) se realiza en España-, 'Carapelli', 'Sasso', 'Figaro' y 'Friol', marca esta última especializada en aceite de semillas para frituras. Los resultados negativos de 2016 obedecen a la contabilización de un deterioro y unos gastos no recurrentes debido a la crisis de calidad sufrida por Deoleo en Italia. Los deterioros contabilizados en las cuentas de 2016 se enmarcan en el plan estratégico 2017-2021, puesto en marcha por Deoleo para "adaptar la capacidad industrial, los recursos y activos del grupo". Dicho programa tiene como pilares fundamentales la expansión en EE.UU. y en un grupo de países clave, el rediseño del negocio en España e Italia y un ambicioso plan de recorte de gastos, éste motivado por las pérdidas de la compañía y el exceso de capacidad industrial, evaluado en el 64% a mediados de 2016. Ese plan de ahorros ha conllevado el replanteamiento industrial del grupo y motivó, entre finales de 2016 y comienzos de 2017, el abandono de una planta de embotellado en España y de una factoría en Italia; la venta de su molino de arroz; la aplicación de un ERE en nuestro país y otro en Italia y el abandono de algunas actividades y líneas de negocio y la subcontratación de otras. Con los recursos obtenidos por esos ajustes de estructura, Deoleo va a financiar su nuevo plan comercial, dirigido a relanzar sus marcas, incrementar el valor añadido e innovar y focalizado en aceite de oliva, aceituna de mesa y vinagres.

En noviembre de 2016, Deoleo vendió a Dcoop su planta de envasado de Antequera e incluyó el traspaso del personal de la instalación (30 trabajadores). Con la venta de esa planta, el grupo redujo su dotación industrial propia en España a la factoría de Alcolea de Córdoba. En diciembre de 2016, Deoleo vendió a Ebro Foods el molino de aceite de su filial Sevilla Rice Company, S.A., ubicado en Los Palacios (Sevilla). La planta de Alcolea, las oficinas de Rivas Vaciamadrid y la actividad de Deoleo en Andújar -desempeñada en el complejo de Moltuandújar- se incluyeron en un ERE rubricado en marzo de 2017, que va a afectar a 67 trabajadores (46 prejubilaciones, 7 subrogaciones a otro operador y 14 despidos). Esa regulación laboral se inscribe en un nuevo plan industrial en España, que ha implicado el abandono de la actividad de refinado de aceite de oliva realizada en Alcolea, para pasar Deoleo a adquirir ese aceite a otros operadores; así como su salida del mercado de salsas y de ácidos grasos y la delegación de la producción de los vinagres ('Procer' y 'Louit') en otro operador.

Además de Deoleo USA, el grupo tiene distribuidoras en Sao Paulo (Carbonell do Brasil), Canadá (Deoleo Canadá), Reino Unido (Carbonell UK), Alemania (Deoleo Deutschland), Holanda (Deoleo, BV), Bélgica (Carapelli Belgium), Dubai (Deoleo Middle East, DMCC), Kuala Lumpur (Deoleo South East Asia, SND, BHD); Bombai (Deoleo India Private Limited) y Bogotá (Deoleo Colombia).

DEOLEO pierde tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 15%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 738 trabajadores y trabajadoras.

Ranking 23	DEOLEO, S.A. GRUPO	
Sede central	Rivas- Vaciamadrid (Madrid)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	695,20 Millones de € (-14,94%)	
Plantilla 2016	738 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Córdoba: Alcolea Jaén: Andújar
	Madrid	Rivas Vaciamadrid
	País Valencià	Valencia: Algemesí (Arroz SOS)
Marcas	11866, ASUA, BERTOLLI, BONOLIVA, CARAPELLI, CARBONELL, ELOSOL, ELOSUA, FIGARO, FRIOL, GIRALDA, KOIPE, KOIPESOL, LOUIT, MAESTROS DE HOJIBLANCA, PROCER, SASSO, SOJASOL, UCA, UCASOL	
MDD	DIA: Aceite EROSKI: Aceite	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	DEOLEO, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	DEOLEO S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	28100821012015
Centro de trabajo	RIVAS VACIAMADRID
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	Hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	1.761,13 h/año
Jornada Semanal h/semana	19.729,50
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.777,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Convenio
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	Ligado a 85 por 100 EBITDA, porcentaje en función de tramos salariales
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: hasta el 100 por 100 de todos los conceptos retributivos fijos que venga devengando el trabajador
Seguro Colectivo	Tienen seguro colectivo. No figura el importe
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Las partes firmantes convienen en negociar un plan de igualdad para el centro de trabajo de Rivas-Vaciamadrid, cuyo contenido se ajustará a las previsiones que a este respecto establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Movilidad Geográfica y Suspensión del Contrato del trabajador víctima de violencia de género
Derechos Sindicales	Se podrán acumular horas de hasta tres representantes del Comité de Empresa si el Comité está formado por un mínimo de 7 miembros y hasta cuatro si es de 9. La delegación y acumulación de horas se podrá hacer sobre cualquier miembro excepto el Delegado Sindical.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde 46,14 €(3 años) hasta 142,04 € (Universidad). Ayuda a hijos disminuidos físicos y/o psíquicos 177,52 €
Mejoras sociales II	Entre 15/18 litros anuales de aceite (o proporcional, según fecha de incorporación). Compra trimestral de productos al 50% PVP
Mejoras sociales III	Ticket de Comida de 9 euros por cada día efectivo de trabajo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	DEOLEO, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	DEOLEO S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	14100061012014
Centro de trabajo	ALCOLEA (CORDOBA)
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	Transcurridos dos años desde la denuncia del presente Convenio Colectivo, sin que se haya acordado uno nuevo o dictado laudo convenio arbitral, éste perderá su vigencia, aplicándose entonces el colectivo de ámbito superior, en este caso, el Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba.
Jornada Anual h/año	1.752 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.136,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.258,67
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3+ beneficios
Importe Pagas extraordinarias	20 días Salario Base, Antigüedad, Beneficios, Ad personam, más 43,23 euros, por cada una de ellas Beneficios: 60,77 euros mensuales, o de 2,02 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad
Antigüedad	Dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%,
Incremento Salarial	1% con carácter consolidable, siempre que la empresa alcance el 85% del EBITDA.
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo, enfermedad profesional o ingreso: 100%, en caso de enfermedad común 100% deducidos los pluses hasta el 5º día. A partir del 6ª día percibe los pluses
Seguro Colectivo	Seguro de muerte o invalidez - Por fallecimiento por causa natural: 25.000,00 euros. Muerte por AT 50.000,00 euros., Muerte por accidente de tráfico o circulación, : 68.000,00 euros. - Por invalidez permanente o total, :19.000,00 euros.- Por invalidez absoluta, : 25.000,00 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	las partes se comprometen a promover su adhesión a los instrumentos de formación pactados por los agentes sociales en los términos que se acuerden en cada caso
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Definición de acoso sexual
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Bolsa vacaciones de 258,05 euros
Mejoras sociales II	Una garrafa de 5 litros de aceite 15 veces al año. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos; 187,52 euros mensuales.
Mejoras sociales III	Trabajador mutualista: 15 años de antigüedad: - A los 60 años: 17.118, 66 euros. - A los 61 años: 14.685,79 euros - A los 62 años: 12.209,19 euros - A los 63 años: 9.820,08 euros. Premio de vinculación: 20 años de servicio gratificación de 30 días
Mejoras sociales IV	Trabajadores incapacitados: aplicándoles otro puesto se les respeta el salario, siempre que sea posible

Marca Blanca	SI
Grupo	DEOLEO, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	DEOLEO S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	90100041012013
Centro de trabajo	RIVAS, ALBA DE TORMES SEVILLA Y LAS PALMAS
Vigencia	2012-2018
Cláusula de ultraactividad	Hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	1.761,13 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.000
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.000
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario Convenio.
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	En todos los casos: 100% de todos los conceptos retributivos fijos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida e Invalidez.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las partes firmantes convienen en negociar un plan de igualdad para la empresa en el plazo de seis meses a partir de la firma del presente Convenio. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Movilidad Geográfica y Suspensión del Contrato del trabajador víctima de violencia de género. Licencias sin sueldo
Derechos Sindicales	Se podrán acumular horas de hasta tres representantes del Comité de Empresas si el Comité está formado por un mínimo de 7 miembros y hasta cuatro si es de 9. La delegación y acumulación de horas se podrá hacer sobre cualquier miembro excepto el Delegado Sindical
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ticket Restaurante de 9 € por cada día efectivo de trabajo
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



24. Grupo Bimbo

Datos estimados correspondientes al grupo formado por Bimbo, S.A., Bakery Iberian Investments, S.A., Panificación Industrial de Agüimes, S.L. y Pimad, S.A. Grupo Bimbo adquirió Panrico al fondo de capital riesgo Oaktree en junio de 2015. Con anterioridad, dio un paso de gigante para continuar con su plan de expansión y transformación industrial 2020 en el mercado español. Tras un periodo de pruebas, tuvo lugar en junio la puesta de largo de la macroplanta de pan de molde ubicada en Azuqueca de Henares. Se trata de la línea de producción más rápida del mundo, que alcanza los 15.000 panes/hora y le permite duplicar la capacidad instalada hasta la fecha. Además, la macroplanta está equipada con el horno de pan más grande del mundo, cuyas dimensiones ascienden a 50 metros de largo y casi 5 de ancho, incluyendo pasillos laterales interiores para su mantenimiento. Con ello, la zona centro, donde operan las fábricas de Las Mercedes y las dos de Azuqueca de Henares pasará a concentrar buena parte de la producción del grupo.

En el plano logístico, las instalaciones incluyen también un almacén de producto fresco que duplica la capacidad de uno convencional. En mayo de 2013, Grupo Bimbo ya escogió la planta castellano-manchega para fabricar su última novedad de pan, 'Thins'. Allí instaló una línea para esta variedad de forma redonda, baja en grasas y elaborada con harina de grano completo. Casi al mismo tiempo, puso en marcha un nuevo centro de ventas en el parque logístico de Coslada (Madrid), perteneciente a Saba Parques Logísticos. A finales de 2011, Grupo Bimbo pasó a manos del gigante de la panificación Grupo Bimbo México S.A.B de C.V. La compra incluyó todas las plantas peninsulares (seis en España -Granollers, Madrid, Solares, Palma de Mallorca, Vergel, Azuqueca de Henares- y una más en Portugal -Albergaria A Velha-), sus principales marcas ('Bimbo', 'Martínez', 'Ortiz' y 'Silueta') y la plantilla (incluida la de Bimbo Martínez Comercial, BMC), una operación aprobada por el Tribunal de Defensa de Competencia. En octubre de 2012, Bimbo Iberia ejecutaba la opción de compra sobre la fábrica canaria sita en Agüimes, hasta entonces en manos de Grupo Siro. El cambio de propiedad se hizo efectivo el 1 de noviembre, tras ser aprobado por la Comisión Nacional de la Competencia. Con posterioridad, la planta pasaba a manos de Panificación Industrial de Agüimes, filial creada por Bimbo para articular la operación. Grupo Bimbo, filial de Grupo Bimbo México, cuenta con plantas en Vergel (Alicante) -pan tostado y panecillos-, Madrid, Granollers (Barcelona) y Solares (Cantabria). La comercialización de todos los productos del grupo es realizada por Bimbo Martínez Comercial, S.L.

BIMBO consigue escalar 28 puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un moderado crecimiento del 0,01%, mientras que su plantilla se reduce ligeramente un 0,34%.

Ranking: 24	GRUPO BIMBO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Panadería y pastas alimenticias	
Ventas 2016	695,00 Millones de € (0,01%)	
Plantilla 2016	3.197 (-0,34%)	
Centros de Trabajo	Cantabria	Cantabria: Solares
	Castilla La Mancha	Guadalajara: Azuqueca de Henares
	Cataluña	Barcelona: Granollers
	Madrid	Madrid
	Islas Baleares	Baleares: Palma de Mallorca
	País Valencia	Alicante: Vergel
Marcas	BIMBO, BIMBOCAO, BOLLYCAO, BONY, BREAK, BUENAZOS, BUENITOS, DONETTES, DONUTS, EAGLE, HORNO DE ORO, KEKOS, KONTY, LA BELLA EASO, MADAME BRIOCHE, MAÑANITOS, MARTINEZ, OROWEAT, ORTIZ, PANTERA ROSA, QE!, RUSTIC BAKERY, SILUETA, TAKIS, THE SNACK COMPANY- POP UP, THINS, THOMAS, TIGRETON, VAP´S, VIPAN	
MDD	AHORRAMAS: Pan de molde AL CAMPO: Sobaos CARREFOUR: Magdalenas, Pan de molde CAPRABO: Pan de molde CONSUM: Pan tostado HIPERCOR: Pan de molde	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO BIMBO
Empresa o Convenio	BIMBO S.A.U
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	90000682011981
Centro de trabajo	ESTATAL
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Denunciado el convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, la prórroga del mismo tendrá una duración de 18 meses desde la finalización de su vigencia.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	38 horas a la semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.652,02
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.149,36
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas
Antigüedad	Complemento personal individual histórico (CPIH)
Incremento Salarial	1,6%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral: 19.426,43 €, si es por AT o EP : 26.866,11 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comité de Formación con carácter paritario
Salud Laboral	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Respeto al principio de Diversidad Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16-03-2010 y que se procedió a publicar en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de abril de 2010.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual
Derechos Sindicales	Las centrales sindicales con más del 10% de representación podrán nombrar delegado sindical Podrán liberara un delegado sindical. Se establecen las condiciones de la misma. Las organizaciones firmantes del convenio tendrán derecho a otro delegado sindical adicional. Ayuda económica a las Secciones Sindicales de Empresa. Abono de gastos de Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo. Administracion y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedir social
Digitalización	Se utilizará la modalidad contractual: contrato de incremento de la actividad productiva, por circunstancias de la producción, cuando concurren Innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación, como por ejemplo casos de instalación de nueva tecnología/línea, tecnificación de líneas /puestos, etc. Este hecho, conllevará la presencia temporal de un mayor número de trabajadores/as en cuadro básico, así como apoyos a las líneas para corregir las deficiencias técnicas.
Mejoras sociales I	En los supuestos de reestructuración, que lleven consigo la desaparición de puestos de trabajo, como consecuencia de tecnificación u otros motivos, que signifiquen que dicho puesto quede sin actividad, y esta medida fuera sustituida por la recolocación del trabajador en otro puesto de inferior nivel salarial profesional, el trabajador/a mantendrá su nivel salarial, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes al mismo durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional
Mejoras sociales II	Natalidad. 143,25 €; Ayuda escolar. 225 € hasta 17 años; Ayuda a Discapacitados: 361,98 € mensuales. Supuestos específicos o minusvalía. Fondo a Discapacitados: para trabajadores: 5.114 € anuales; 3.000 € anuales para grados menores del 33% o para gastos de prótesis o similares ; Nupcialidad. 247,52 €
Mejoras sociales III	Comedores. En algunas plantas. Venta de productos a los trabajadores/as a precios especiales
Mejoras sociales IV	Ayuda Formación de trabajadores: fondo económico de 9.124,58 €; becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla; fondo económico anual de 21.512,75 €

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO BIMBO
Empresa o Convenio	BIMBO MARTINEZ COMERCIAL
Sector	No contempla
Código Convenio	90013672012001
Centro de trabajo	ESTATAL
Vigencia	2012-2014
Cláusula de ultraactividad	Denunciado el Convenio, perderán únicamente vigencia -al término de la pactada en el mismo- sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en cambio sus efectos normativos -con carácter transitorio- hasta la entrada en vigor del que le sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.122,67
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.457,56
Vacaciones	22 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	Suprimida. La siguen percibiendo quienes tuvieran derecho por convenios anteriores
Incremento Salarial	0,00
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	21.128,92€: muerte, gran invalidez o invalidez permanente; 24.650,40€ en caso de que sea por accidente de trabajo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Se adhiere al plan nacional de formación. Comité de Formación con carácter paritario
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité paritario de Prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Elaboración de plan de igualdad, previo diagnóstico de la situación existente en la Empresa. Se establecerán sistemas que permitan conocer de forma detallada la consecución de los objetivos establecidos por las partes en aplicación del plan de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo
Derechos Sindicales	Comité Intercentros. Máximo de 3 Delegados Sindicales que tendrán un crédito sindical de 40 horas mensuales. Podrán liberar tres delegado sindical. Se establecen las condiciones de la misma. Ayuda económica a las Secciones Sindicales de Empresa. Abono de gastos de Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo. Administración y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedor social
Digitalización	De conformidad con el Acuerdo Nacional de Formación Continua, así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario que tendrá entre sus funciones la elaboración y promoción de planes anuales de formación destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores/as a las nuevas tecnologías.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Percibirán la cantidad de 193,30 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 343,43 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano discapacitado
Mejoras sociales II	La empresa procederá a financiar hasta el 75 % del coste, de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 3.866,26 euros, y con un montante total anual de 38.662,60 euros -a determinar reparto con Trade- para todos los trabajadores/as de la Empresa.
Mejoras sociales III	Ayuda estudios de hijos: 193,30 euros. a cada hijo de trabajador de 0 a 18 años. Fondo económico anual de 15.658,36 euros para becas mayores 18 años
Mejoras sociales IV	Compra de productos a precios rebajados (55% rebaja)

25. J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo

Grupo encabezado por la sociedad J. García Carrión, S.A., que comercializa casi la totalidad de los productos elaborados por las distintas filiales. Su división vinícola (47% de su facturación y 60% de las exportaciones totales) está formada por las empresas Viña Arnáiz, S.A., con bodega en Haza (Burgos), para vinos con DO Ribera del Duero; Bodegas Jaime Serra, S.L., elaboradora de cavas y vinos del Penedès, ubicada en Vilanova i la Geltrú (Barcelona); Bodegas 1890, S.A., productora de vino de Jumilla y brandy; J. García Carrión Jumilla (para vinos de mesa); Bodegas y Viñedos Marqués de Carrión, S.A., para vinos de Rioja, con instalaciones en Labastida; Grupo Bodegas Vinartis, en Valdepeñas y J. García Carrión La Mancha, S.A., de Daimiel (Ciudad Real). También en relación a su división vinícola, tiene una joint-venture con Hijos de Alberto Gutierrez para la producción del vino de Rueda y en 2016 llegó a un acuerdo con la familia Eguizábal, que incluye la compra de las históricas Bodegas Paternina, en Haro. El grupo JGC concentrará en dichas bodegas la elaboración de crianzas y reservas, bajo las marcas 'Pata Negra', 'Marqués de Carrión' y 'Antaño', mientras se seguirán elaborando en estas instalaciones algunas marcas de la familia Eguizábal.

En cuanto a la división de zumos y refrescos (que aporta el 52% de los ingresos y el 40% de las exportaciones) está integrada por Cítricos del Andévalo, S.A., en Villanueva de los Castillejos (Huelva) y es propietaria de las marcas de zumos y néctares 'La Verja' y 'Rostoy'. Además, controla el 97,9% de Cítricos del Andarax, S.A., en Gádor (Almería), donde elabora gazpachos, cremas refrigeradas y zumos ecológicos. También produce, para su división de bebidas sin alcohol, en las instalaciones de Daimiel y en Jumilla. A estos activos se unió a finales de 2016 la compra del 100% de Desarrollos Alimentarios Frescos (Dafsa), interproveedora de zumos y néctares, gazpachos, horchatas y cremas refrigeradas para Mercadona, y de su nueva fábrica de Segorbe (Castellón). En otro orden de cosas, participa con un 92% en Comercial de Bebidas El Carche, S.L.; un 50% en Fundación J. García Carrión; y un 90% en la distribuidora J. García Carrión, C.R., S.R.O., en la República Checa. En total, opera en 120 países. Desde 2013 tiene una joint venture con una bodega local en Chile, si bien planea construir unas instalaciones productivas propias, con capacidad para unos 30 Ml anuales.

En cuanto a novedades, en 2016 el grupo ha entrado en zumos de frutas y vegetales, ha renovado la categoría de néctares con un formato innovador, como es el vidrio de 1 l, en forma de ánfora y con nueve sabores; ha lanzado smoothies, un producto que ya comercializaba en Reino Unido y que trae al mercado español, inicialmente con tres referencias; y ha presentado 'Don Simón Único', para el lineal de frío (una gama de cinco sabores, que incluye frutas como la granada, la grosella, la fresa y el kiwi, entre otras) y 'Don Simón Dúo', en ambiente. Esta última es una línea de zumos exprimidos integrada por seis recetas, en las cuales la naranja de la variedad Valencia tiene un papel protagonista y se acompaña de otras frutas u hortalizas, como kiwi, zanahoria, fresa, guayaba, mango y arándano. Dentro de esta misma línea de negocio, lanza en otoño de 2016 'Don Simón Fruta+Leche Zero', con una reformulación (0% azúcares, un 35% de zumo y vitamina ACE) y formatos novedosos, como el familiar y el infantil. También en 2016, ha lanzado una sangría de pomelo, sangría frizzante y en lata sleek, formato en que también ha presentado limonada y bebida de naranja y té. Además, ha presentado 'Don Simón ACTIV', una bebida 100% vegetal, de soja fermentada sin lactosa y suplementada con vitaminas A, B6 y D. El grupo JGC elabora MDD para diferentes cadenas en España, así como para Ali y Lidl (a nivel europeo), Pingo Doce (Portugal) y Tesco, Coop, Sainsbury y Asda (en Reino Unido).

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. pierde dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos caen un 3,8%, mientras que su plantilla registra un moderado descenso del 0´46%.

Ranking: 25	J. GARCIA CARRIÓN, S.A.	
Sede central	Jumilla (Murcia)	
Sector	Vinos y bebidas no alcohólicas	
Ventas 2016	671,60 Millones de € (-3,83%)	
Plantilla 2016	862 (-0,46%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: : Villanueva de Castillejos (Cítricos el Andévalo, S.A)
	Castilla y León	Burgos: Haza (Viña Arnáiz, S.A)
	Castilla la Mancha	Ciudad Real: Daimiel (J. Gracia Carrión La Mancha)
	Cataluña	Barcelona: Villanova i la Getrú (Jaume Serra, S.A.)
	La Rioja	Rioja: Briones (Bodegas Marqués de Carrión, S.A.) Labastida (Bodegas y Viñesod Marqués de Carrión, S.A.)
	País Valencià	Alicante: Alicante (Bodegas 1890, S.A., Cítricos del Andarax, S.A., Grupo de Bodegas Vinartis, S.A.)
Marcas	1890, ALBATROS, ANTAÑO, ARMONIOS, CAPPO, CASTILLO DE GREDOS, CASTILLO SAN SIMON, CUMBRES DE GREDOS, DON GARCIA, DON LUCIANO, DON OPAS, DON SIMON, EL SOTILLOS, EL YANTAR, GAROA, HEREDAD PADRUPELL, JAUME SERRA, JOVEN JORDAN, LA VERJA, MARQUES DE CARRION, MAYORAL, MAYOR DE CASTILLA, MONTE GAROA, MONTEQUINTO, OPERA PRIMA - VARIETALES, PATA NEGRA, PLATINO JAUME SERRA, SEÑORIO DE LOS LLANOS, SIMON LIFE, SOLAR DE CARRION, SOLAR DE LA VEGA, VEGAVERDE, VIÑA ARNAIZ, VIÑA DEL MAR, VIÑA LUCENTUM, VIÑA NELA	
MDD	AHORRAMÁS: Bebida de soja y zumo CONSUM: Gazpacho y zumo DIA: Gazpacho y zumo HIPERCOR: Caldo de verduras EROSKI: Zumo MERCADONA: Zumo, Cava (Jaume Serra)	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO
Empresa o Convenio	J. GARCIA CARRION S.L.U
Sector	Bebidas
Código Convenio	30000842011982
Centro de trabajo	JUMILLA
Vigencia	2012-2016
Cláusula de ultraactividad	A la finalización de su vigencia y hasta su sustitución por un nuevo convenio se prorrogará su contenido.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.046,60 €/año
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.790,84 €/año
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base más el salario base personal correspondiente a un mes ordinario.
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Enfermedad común o accidente no laboral, 80%;hospitalización 90%. AT y EP 100%. Se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el índice promedio de absentismo en la planta
Seguro Colectivo	Muerte ó incapacidad absoluta para el trabajo por accidente laboral, en la cuantía de 60.101 €. Muerte por cualquier causa 18.030 €:
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa desarrollará la política de formación y promoción adecuada en orden a la mejora del nivel cultural y profesional de sus empleados
Salud Laboral	Remisión a la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Declaración de Principios.- Definición del acoso moral y sexual.
Derechos Sindicales	Redacción Genérica
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Al personal que cumpla los 10, 20, 30 y 35 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de vinculación que se pagará una sola vez dentro del mes en que se cumplan los años de servicio, en la siguiente cuantía: A los 10 años de servicio: 364,47 € A los 20 años de servicio: 511,45 € A los 30 años de servicio: 656,06 € A los 35 años de servicio: 801,84 €
Mejoras sociales II	Por hijos disminuidos psíquicos o físicos se establece una ayuda de 1.143,24 € anuales
Mejoras sociales III	Compensación por eliminación de Plan de Pensiones cantidad indemnizatoria por un importe total de 3.000€ que se abonarán en tres pagos iguales de 800€ en el mes de septiembre de cada uno de los años 2014, 2015 y 2016, y un pago de 600€ en el mes de julio de 2013
Mejoras sociales IV	No contempla



26. Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food)

En 2017, Capsa y Làctia Agroalimentaria (interproveedora de Mercadona) constituían una joint venture para adquirir la planta que tiene Vidreres Llet, filial de Capsa, en la localidad de Vidreres (Girona). El nuevo proyecto, que se hará efectivo en el segundo semestre de 2018, garantiza la continuidad de todos los puestos de trabajo e impulsará la actividad actual de la planta de Vidreres. Con este objetivo, ambos socios tienen previsto un plan de inversiones que no sólo reforzará la producción, sino que incrementará su eficiencia y productividad, según han comunicado. Làctia Agroalimentaria envasará leche con la enseña 'Hacendado' y Capsa seguirá envasando la marca 'ATO' y potenciará la exportación a través de esta factoría. Capsa controla el 40% de Llet Ato y el 49% de Menorca Llet, joint-venture creada junto a Coop. Insular Ganadera (Cionga) para explotar una planta de envasado de leche UHT en brik en Alaior (Menorca). Asimismo, suscribe el 100% de Cueva del Molin, productora de queso DO Cabrales con sede en el municipio asturiano homónimo; el 24,9% de Biópolis, sociedad de biotecnología con una planta en Paterna (Valencia); el 44% de la fabricante de piensos Sociedad Asturiana de Servicios Agropecuarios, y el 100% de Porlac Comercializao de Lacticiños, Lda. En noviembre-2017 cerró un acuerdo con Toscana Trading para la comercialización de los productos 'Central Lechera Asturiana' (leche, batidos y yogures larga vida) en los canales retail y horeca de Qatar, como paso previo para su desembarco en la región del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG).

CAPSA pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 1,2% y su plantilla desciende un 1,3%.

Ranking: 26	CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA)	
Sede central	Siero (PRINCIPADO DE ASTURIAS)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	659,50 Millones de € (-1,20%)	
Plantilla 2016	1.105 (-1,34%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Vidreres (envasado de leche)
	Madrid	Madrid: Zarzalejo (leche líquida UHT y pequeños formatos)
	Galicia	Lugo: Outeiro de Rei (leche líquida y productos en polvo)
		Pontevedra: Villagarcía de Arousa (quesos y yogures)
Asturias	Asturias: Granda (leche, batidos, nata, mantequilla, yogures y leche en polvo)	
Marcas	ASANA, ATO, CENTRAL LECHERA ASTURIANA, LARSA, SPORT LIFE	
MDD	DIA: Leche EL ARBOL: Queso en barra EROSKI: Leche	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD
Empresa o Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO
Sector	Lácteos
Código Convenio	27000622011992
Centro de trabajo	LUGO
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Mientras las partes no pacten otro convenio este quedará prorrogado en todos sus términos por lo que se seguirá aplicando la parte normativa y retributiva del presente convenio
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.511,84
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.329,15
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	0 días: Salario base + Pluses (Antigüedad + Actividad) o parte proporcional correspondiente al tiempo del alta en la empresa
Antigüedad	A partir de 31-12-1998 no devengarán antigüedad. Se conserva como complemento ad personam la anterior
Incremento Salarial	0,7%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% del salario regulador, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses.
Seguro Colectivo	Póliza de seguros Importes según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa fomentará la creación de empleo estable y creará una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo, limitando la contratación de ETT para situaciones excepcionales.
Formación	La dirección de la empresa establecerá durante el primer trimestre del año un calendario de cursos de formación profesional. La empresa se compromete a gastar durante cada uno de los años de vigencia el 0,5% del importe total del sueldo base y plus de actividad en concepto de formación para las personas. Para el personal de la empresa que realice cursos no contemplados en los planes de formación, se establece una ayuda del 50%
Salud Laboral	Para el Comité de Seguridad y Salud se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las partes acuerdan actuar en todo momento regidas por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en aplicación de lo dispuesto en el plan de igualdad elaborado en la empresa
Conciliación vida familiar	Ambas partes se comprometen a impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Según LOLS. Se creará un fondo a cargo de la empresa, destinado a financiar las gestiones del comité de empresa derivadas de su representatividad. Se establece un fondo a cargo de la empresa, que se fija en la cantidad de 939,49 euros, que se pondrá a disposición de las secciones sindicales representadas en la mesa de negociación
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de constancia de acuerdo con la tabla
Mejoras sociales II	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
Mejoras sociales III	Ayuda escolar hijos en edades comprendidas entre los 4 y los 17 años, ambas incluidas. para las personas con ingresos totales brutos inferiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional. Tabla
Mejoras sociales IV	Ayuda a personas con discapacidad. Plus de natalidad y nupcialidad

Marca Blanca	SI
Grupo	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD
Empresa o Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS
Sector	No contempla
Código Convenio	33003411011983
Centro de trabajo	GRANDAS (ASTURIAS)
Vigencia	2013-2015
Cláusula de ultraactividad	El contenido íntegro del convenio permanecerá en vigor mientras no sea sustituido mediante negociación colectiva por otro.
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.637,14
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.951,41
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad: Salario base + Antigüedad
Antigüedad	4,8173% de su salario base por quinquenio
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% de la retribución bruta del trabajador, en todos los casos
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 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los presentes acuerdos. Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente fijo sin perjuicio de la temporalidad que pueda ser inherente a los puestos de trabajo dejados vacantes, respetando los mecanismos de promoción e ingreso establecidos en el Convenio Colectivo. Crean una bolsa de demandantes de empleo. Acota la contratación por ETT.
Formación	La Empresa fomentará la formación profesional y continua de todas las personas. Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Toda persona, que esté expuesta a un nivel sonoro superior a 85 decibelios, se le someterá a control anual de audiometría y se aplicarán medidas preventivas y técnicas tendentes a garantizar un nivel de exposición dentro de lo legalmente permitido, previa propuesta del Comité de Seguridad y Salud con los informes técnicos pertinentes, incluida la de abono del plus de penosidad si procediese
Clausula de medio ambiente	Se elaborará antes de 31 de diciembre de 2013 un plan de acción para eliminar o minimizar las condiciones ambientales penosas de determinados puestos
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las secciones sindicales acumulación de horas sindicales de sus delegados a cómputo anual Estas horas podrán ser cedidas al Comité de Empresa y viceversa.. Las Secciones Sindicales constituidas podrán nombrar un Delegado Sindical. Comité de ámbito Supra Empresarial que número no superior a 13, Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo facilitarán, durante su vigencia, al Comité Supra Empresarial la cantidad total de 7.560 €/año.
Digitalización	Además de por la causas y circunstancias legalmente establecidas, podrán formalizarse contratos para la realización de obra o servicio determinado, cuando se implanten nuevas tecnologías, en otras causas.
Mejoras sociales I	Derecho preferencial de trabajadores que causen invalidez a ocupar un puesto de trabajo existente para el que posea aptitud laboral suficiente,
Mejoras sociales II	Premio de fidelidad y constancia según tablas. Premio de natalidad y nupcialidad según tablas. Derecho a la adquisición de material en desuso. Subvención de los servicios de lavandería y cafetería; Cesta de Navidad Importe en tablas
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



27. Calidad Pascual, S.A.U

Cabecera de los negocios en alimentación del Grupo Leche Pascual, que además tiene intereses en otros sectores como la construcción y promoción inmobiliaria a través de las filiales Grupo Inmobiliario La Quinta y Constructora Peache. Aglutina todos los negocios del área de alimentación (lácteos, aguas envasadas, productos de soja y refrescos de frutas, entre otros) con seis factorías operativas. En los últimos años, ha reforzado su presencia en canal horeca con los acuerdos alcanzados con Conservas Garavilla (Isabel), La Zaragozana y Borges para la distribución de sus productos, que se sumaron a las alianzas que mantiene con Unilever ('Flora'), Idilia Foods ('ColaCao' y 'Okey'), Kellogg, Heinz o Agua Pedras Salgadas. En total Grupo Leche Pascual dispone de 27 delegaciones comerciales y 400 distribuidores. Para optimizar su red de distribución y gestionar los acuerdos citados cuenta la filial Qualianza Servicios Integrales. A nivel internacional, tiene presencia en 67 países y una alianza establecida con socios locales en Filipinas -con la filial Abi Pascual Foods (50%), propietaria de la enseña 'Creamy Delight'. En los próximos cuatro años, tiene como objetivo impulsar la transformación digital y gestión industrial. Dentro de esto, en 2015 creó la Oficina de Transformación Digital y, a principios de 2016, ponía en marcha su programa 'Pascual Startup', para promover la innovación y el emprendimiento en el sector agroalimentario español.

PASCUAL baja un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 4% y su plantilla pierdo algo más de 60 empleos, lo que supone una caída del 3,75%.

Ranking: 27	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	
Sede central	Madrid	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	615,89 Millones de € (-4,09%)	
Plantilla 2016	1.643 (-3,75%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Burgos: 2) Aranda de Duero (Pascual, Vivesoy, Bifrutas y Areovo) Segovia: Ortigosa del Monte y Tres Casas (Bezoya)
	Cataluña	Barcelona: Gurb (Pascual)
	Navarra	Pamplona (Tostadero de café Mocay)
Marcas	BIFRUTAS, DIABALANCE, MOCAY, PASCUAL, YOSPORT	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecusable, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

28. Luis Calvo Sanz, Grupo

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria, Calvo Conservas tras la absorción en 2017 por parte de ésta de Conserveira de Esteiro, Calvo Envases y la armadora Calvopesca, tras dejar la actividad que desarrollaba Conservas Premium, con sede en la planta de Esteiro y de la que controlaba el 75%. Esta sociedad fue puesta en marcha en 2013 para la producción y comercialización de conservas gourmet con la enseña 'José Peña'. A nivel internacional cuenta con las sociedades Luis Calvo El Salvador y GDC Alimentos, además de filiales comerciales en Marruecos, Costa Rica, Venezuela, Italia -Nostromo- Argentina y Norteamérica. El grupo es propiedad de la familia Calvo Pumpido, que conserva un porcentaje mayoritario de las acciones (60%) tras la venta en abril de 2012 del 40% de los títulos a la multinacional italiana Bolton Group, propietaria de enseñas como 'Rio Mare', 'Omino Bianco' o 'WC Net'. Grupo Calvo opera en España con las enseñas 'Calvo' -con una oferta de atún, mejillones, sardinas, calamares, ensaladas y patés -; 'Razo' -para la comercialización de atún- y 'Eureka'. Las ventas en España suponen alrededor del 18% del total del grupo. En Italia, además de 'Nostromo', cuenta con la enseña 'S.Marco'. En Sudamérica, fundamentalmente Brasil y Argentina, la principal marca es 'Gomes da Costa'. En esta región, fundamentalmente en Centroamérica, también tiene presencia la marca 'Calvo' para conservas de vegetales, atún y salsas. Está presente en 70 mercados, y las ventas en el exterior ya representan el 83% de las ventas totales del grupo, siendo las principales las que realiza en Brasil, Italia, Centroamérica y Argentina. El mercado brasileño absorbe alrededor del 50% del volumen de producción anual del grupo. El segundo mercado internacional en importancia es Italia, país que supone el 21% de las ventas contributivas. Mantiene desde 2011 un acuerdo de cobranding con Deoleo. De la mano, presentaron el primer atún en aceite de oliva 'Carbonell', el primer acuerdo de estas características que firmaba Calvo. La relación con Deoleo no se limita a este cobranding, ya que en Brasil mantiene desde 2011 un acuerdo de distribución a través de su filial Gomes da Costa para la comercialización conjunta del aceite de oliva de Deoleo y del catálogo de Calvo. En cuanto a lanzamientos, en 2016 su principal novedad fue el atún 'Calvo Ligero', con un 50% menos de grasa.

CALVO sube cuatro puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen un 4,75% y su plantilla suma cerca de 400 empleos, lo que supon un crecimiento del 8,36%.

Ranking: 28	LUIS CALVO SANZ, GRUPO	
Sede central	Carballo (A Coruña)	
Sector	Procesado y Conservación de Pescado	
Ventas 2016	575,40 Millones de € (4,75%)	
Plantilla 2016	5.122 (8,36%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Carballo y Esteiro-Muros
Marcas	CALVO, 88, EUREKA, GOMES DA COSTA, LUIS CALVO SANZ, MAR DE PLATA, NOSTROMO, RAZO, SAN MARCO	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)
Empresa o Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Sector	Pescado
Código Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya
Jornada Anual h/año	1.730 horas.
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.353,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.502,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más de trabajadores. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales II	Porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica
Mejoras sociales III	Ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo,
Mejoras sociales IV	Ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar



29. Unilever España, S.A. Grupo

Todos los productos comercializados por Unilever España, S.A. le son suministrados por Unilever Supply Chain Company, A.G. (USCC). La inversión de 2016 se dedicó a adquisición de medios de frío para la comercialización de helados. De los 850 empleados del grupo aquí, 350 personas trabajan en las oficinas centrales del grupo, ubicadas en Viladecans (Barcelona); otros 350 trabajadores en las instalaciones de Leioa (140 en la fabricación de salsas y 12 en la producción de margarinas) y el resto en las delegaciones comerciales, ubicadas en Madrid, Sevilla, Bilbao, Oviedo y Valencia. Dentro del área de productos de alimentación en ambient, el 90% de los ingresos proceden de las salsas, las margarinas y la categoría savory, ésta -bajo las marcas 'Knorr' y 'Starlux'- integrada por caldos y sopas deshidratados; cremas, sopas y caldos en brik y platos en formato cup ('Pot'), línea lanzada al mercado en diciembre de 2015. Unilever España lidera el mercado nacional de salsas -sin incluir el tomate frito- y margarinas, este último con una cuota del 70%

En torno a un tercio del negocio heladero del grupo en España corresponde a sus ventas a la distribución moderna, canal donde Unilever ocupa el primer puesto marquista, y el resto a su comercialización de fuera del hogar (OH). Este último negocio heladero incluye el suministro a sus tres redes de heladerías franquiciadas ('Carte d'Or' y 'Ben & Jerry' y 'Happiness Station'), que suman unos 80 locales, a sus 5.000 córners 'Carte d'Or', a los puntos de venta móviles y a sus ventas para canal impulso, heladerías independientes y canal horeca.

Unilever España suscribe también el 100% de Unilever Services España, S.A., sociedad con un capital de 2 M€, que presta al grupo servicios de transporte y logística, de administración, compras, etc.

UNILEVER escala cinco puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un moderado crecimiento del 2%, mientras que su plantilla continua estable en 850 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 29	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	616,00 Millones de € (1,99%)	
Plantilla 2016	850 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Viladecans (Oficinas Centrales)
	Euskadi	Vizcaya: Leioa (Factoría de salsas y margarinas)
Marcas	ALSА, ARTUA, BEN&JERRY´S, CALIPPO, CALVE, CARTE D´OR, CORNETTO, DINO, DORINA, DRACULA, FLORA, FRIGO, HELLMANN´S, KNORR, LIGERESA, LIPTON, MAGNUM, MAIZENA, NATACHA, PG TIPS, PHASE, SOLERO, STARLUX, SUPER TWISTER, TULIPAN, VIENNETA, YOGOO, ZAS	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	UNILEVER S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	08014401012007
Centro de trabajo	VILADECANS (BARCELONA)
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Este Convenio se prorrogara de año en año, si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes
Jornada Anual h/año	1700 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.196,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	29.996,09
Vacaciones	25 días laborables de vacaciones garantizándose un mínimo de 15 días laborables de forma ininterrumpida
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	No existe: se cobra una paga por fusión en función de la empresa de origen del trabajador.
Incremento Salarial	1,00% +0,25 en función de objetivos
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	En todos los casos el 100 %, incluido maternidad
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter legal.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa el 9 de Abril de 2013 y Se estará a lo dispuesto en el tratamiento de situaciones de acoso de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad en fecha 21 de junio de 2013.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Cada miembro del Comité o delegado de personal podrá ceder en favor de otro u otros de los representantes hasta el total del crédito de horas que legalmente le corresponda. 355 EUR/año por cada representante en el Comité pata gastos. Delegado Sindical con 40 horas.
Digitalización	1.-Tendrán preferencia las acciones formativas encaminadas al reciclaje profesional de los/las trabajadores/as en su mismo puesto de trabajo para su adaptación a las nuevas tecnologías y/o habilidades. En estos casos, los cursos correrán a cargo de la propia empresa, y serán retribuidos como jornada ordinaria de trabajo.2.- Se acuerda la constitución de una Comisión de trabajo para el estudio y elaboración de propuesta de la modalidad de teletrabajo.
Mejoras sociales I	Cheque restaurante, Venta de productos de la empresa a los empleados; Lote de Navidad. Ayuda por estudios para el trabajador hasta 1.500 € al año. Ayuda por hijos y familiares minusválidos: 100% del coste. Si hay más minusválidos en la familia: 119 EUR mensuales. Ayuda por hijos. 297 EUR ano; Premio de matrimonio en función de la empresa de origen, natalidad y permanencia
Mejoras sociales II	15 años de permanencia en la empresa reloj valorado en 500-600 EUR
Mejoras sociales III	Trabajadores con más d 20 años de antigüedad a 01.01.2014 al cumplir 25 años una 1/12 salario bruto anual y de la retribución variable (bonos o incentivo ventas). Trabajadores con más d 30 años de antigüedad a 01.01.2014 ^a , al cumplir 40 años de 2/12 del salario bruto anual y de la retribución variable (bonos o incentivo ventas).
Mejoras sociales IV	Servicio Médico en la empresa.

Marca Blanca	NO
Grupo	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	UNILEVER FOODS INDUSTRIAL ESPAÑA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	48100030012011
Centro de trabajo	LAMIACO LEIOA (VIZCAYA)
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	Plazo máximo de Ultra Actividad 24 meses desde la finalización de vigencia de este Convenio Colectivo.
Jornada Anual h/año	1700 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.553,44
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	32.776,98
Vacaciones	– Días naturales: 30. – Jda. lunes/viernes o martes/sábado: 22. – Jda. lunes/sábado: 26.
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	107,87 euros brutos por cada año de servicio cumplido al 1 de enero de 2016
Incremento Salarial	1,25% +variable (hasta 3%)
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% del sueldo bruto, incluidas antigüedad y turnicidad, desde el primer día de baja en todos los casos
Seguro Colectivo	Póliza de seguro de vida y accidente
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter legal.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	PLAN DE IGUALDAD
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Cien por cien del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención del hijo/a minusválido/a (max 433,15. Conyugue u otro familiar minusválido: 119,12 euros mensuales
Mejoras sociales II	Premio matrimonio: 245,93 euros brutos.
Mejoras sociales III	15 años de permanencia un reloj. 25 años de permanencia 1/12 salario bruto anual. +1 día de vacación; 40 años de permanencia 2/12 salario bruto anual + 1 día de vacación. 50 años de permanencia 3/12 salario bruto anual + 1 día de vacaciones en el año que cumplan.
Mejoras sociales IV	No contempla



30. Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)

Cabecera del grupo homónimo, integrado a nivel nacional por las filiales 100% Lácteas Castellano Leonesas, fabricante de queso de Fresno de la Ribera (Zamora); y Granja La Polesa, con instalaciones de recogida y envasado de leche en Granda (Asturias); así como por las participadas Cip (66,2%), productora de queso fundido de Bustarviejo (Madrid); e Industrial Quesera del Guadarrama (66,7%), con planta en El Escorial (Madrid). Por su parte, la cabecera explota una planta de mantequillas fraccionadas en Anleo (Asturias). Fuera de España, controla el 100% de la mexicana Industrias Lácteas Chihuahuenses, s.a. de Cv, fabricante de suero desmineralizado y leche en polvo; de Le Chevrefeuille, fabricante de queso de cabra, con sede en Nortron (Francia); y de Ilas Polonia, propietaria de una factoría de productos lácteos en la localidad polaca de Ciechanów. Cuenta además con las subsidiarias Ilas Portugal y Beijing Evergreen Dairy Products Corporation.

ILAS escala tres puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 11,7% y su plantilla suma 71 empleos, lo que supone un crecimiento cercano al 6%.

Ranking: 30	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)	
Sede central	Madrid	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	605,75 Millones de € (11,69%)	
Plantilla 2016	1.335 (5,62%)	
Centros de Trabajo	Asturias	Asturias: Granda (Granja La Polesa, S.A.) y Anleo
	Castilla y León	Zamora: Fresno de la Ribera (Lácteas Castellano Leonesas, S.A.)
	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, SAINT ROCH, SEÑORIO DE MONTELARREINA, SUPERCARVEL, TRASMONTES	
MDD	CONSUM: Queso rallado DIA: Leche HIPERCOR: Leche EROSKI: Leche	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se odificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

31. Anecoop. S. Coop

Engloba 68 cooperativas hortofrutícolas y vitivinícolas, siendo el principal exportador de productos hortofrutícolas, llegando a un total de 69 países, y destinando el 74% de las exportaciones al mercado comunitario. Los principales destinos de sus productos son Francia, España y Alemania. Por parcas, 'Bouquet Naturane' correspondería a frutas y hortalizas certificadas; 'Bouquet Bio' a cítricos, frutas y hortalizas ecológicos, y 'Clink' y 'Bouquet' a las ensaladas de fruta de IV gama -en colaboración con la Coop. Rural San Vicente Ferrer de Benaguacil-. Sus oficinas comerciales se reparten por Murcia, Almería, Sevilla y Valle del Ebro; y cuenta con las filiales Anecoop France, S.A.S. e International Fruits Service, S.A.S. (I.F.S.); Anecoop Polska Spzoo (Polonia) y Anecoop Praha, Sro. (Rep. Checa). Participa en la británica Fesa, U.K. Ltd.; en la holandesa 4 Fruit Company, B.V.; en la oficina comercial rusa Agrikoop; en Anecoop Asia, situada en Hong Kong (51%); Solagora (en Francia, para productos ecológicos) y Tropical Direct (en Reino Unido, para la venta de frutas tropicales). Fuera de nuestras fronteras, dispone de almacenes en Francia, Inglaterra, Eslovaquia y Hungría. En la campaña 2015/2016 comercializó 782.166 t de productos hortofrutícolas y vino, cerca de 13.000 t de las cuales correspondieron a productos Bio. En esa misma campaña puso en marcha dos nuevas empresas, Janus Fruit, S.L., dedicada a la gestión de la línea de fruta de IV gama iniciada hace tres años y en la que cuenta con el apoyo de su cooperativa socia, Rural San Vicente Ferrer; y la A.I.E. Exóticos del Sur, para la producción y comercialización de papaya de alta gama.

ANECOOP gana cinco puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 8%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

Ranking: 31	ANECOOP. S. COOP	
Sede central	Valencia	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	574,10 Millones de € (8,25%)	
Plantilla 2016	204 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería (5), Huelva (2), Sevilla (2), Cádiz
	Castilla y León	Valladolid
	Navarra	Navarra
	País Valencià	Valencia (42), Castellón (6), Alicante (7),
	Región de Murcia	Murcia (5)
Marcas	BLAKCAT, BOUQUET, CLINK, NADAL	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	ANECOOP, S. COOP.
Empresa o Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS FRUTAS Y HORTALIZAS COMUNIDAD VALENCIANA
Sector	Hortofruticola
Código Convenio	80000115011990
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	Una vez denunciado el presente convenio colectivo, el mismo mantendrá su vigencia durante un periodo de tres años desde dicha denuncia.
Jornada Anual h/año	1790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.559,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.428,75
Vacaciones	30
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios.
Incremento Salarial	1,60
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Cuando la empresa desee implantar planes agrupados de formación, lo comunicará por escrito a los representantes legales de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empre
Derechos Sindicales	Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán crear una bolsa de horas sindicales del 50 por 100 de las horas que mensualmente le corresponden a cada uno, pudiendo hacer uso de ellas uno, o varios, de los/as componentes
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

32. Grupo Pepsico

PEPSICO BEBIDAS IBERIA

División de bebidas de Pepsico en España. Dispone de plantas de producción en Etxebarri-Ibiña (Alava), Mallorca, Sevilla y Tafalla (zumos y 'Radical Fruit'). Gestiona su negocio a través de las sociedades Compañía de Bebidas Pepsico, S.L., que se ocupa del negocio embotellador de la multinacional en la mayor parte de España, y de Centro-Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L., que cubre las zonas de Madrid, la Franja Mediterránea y Baleares. Anualmente comercializa unos 450 Ml de todos sus productos. En 2015 alcanzó un acuerdo para la distribución de sus bebidas en horeca con Schweppes, S.A., en dicho ejercicio parte de las ventas fueron facturadas por esta última.

PEPSICO FOOD, A.I.E.

Filial en España del grupo norteamericano Pepsico, se encarga de la comercialización de la división de alimentación del grupo en nuestro país, ocupándose de la actividad comercial, de distribución y marketing de snacks, aperitivos, zumos refrigerados y gazpachos. Comercializa además productos de confitería con marcas propias elaboradas por terceros. Pepsico Foods se completa con Tropicana Alvalle, elaboradora de gazpachos, cremas y zumos refrigerados, con sede en Murcia, y Pepsico Manufacturing, sucesora a su vez del negocio de Pepsico Iberia Manufacturing.

PEPSICO pierde tres posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento cercano al 3%, mientras que su plantilla desciende un 3,37%.

Ranking 32	GRUPO PEPSICO	
Sede central	Álava	
Sector	Multiproducto (Snacks y refrescos)	
Ventas 2016	567,40 Millones de € (2,88%)	
Plantilla 2016	2.034 (-3,37%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla
	Castilla y León	Burgos (Snacks)
	Euskadi	Álava: Etxebarri- Ibiña
	Extremadura	Badajoz: Lobón (Snacks)
	Islas Baleares	Palma de Mallorca
	Región de Murcia	Murcia (ALVALLE)
	Navarra	Navarra: Tafalla
Marcas	7 UP, ALVALLE, AQUAFINA, BLUE TONIC- BY KAS, CHEETOS, DORITOS, FRITOS, G AQUARAD, GATORADE, GAZPACHO ALVALLE, GREIP, KAS, LAY´S, MATUTANO, MUNCHOS, ON LIMIT, PEPSI, QUAKER, SANTA ANA, SUNBITES, THE RADICAL FRUIT CO., TROPICANA	
MDD	SUPERSOL: Refrescos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	29004902011989.
Centro de trabajo	MALAGA
Vigencia	20105-2016
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2016 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 horas
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.571,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.571,25
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría.
Antigüedad	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajadora. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial,
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento: dos anualidades: Por accidente: 4 anualidades.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Comisión Paritaria. se acuerda la conversión de un mínimo de 3 contratos eventuales en fijos discontinuos los cuales tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación de 4 meses dentro de cada ejercicio anual. Compromiso a realizar contratos de relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación
Derechos Sindicales	Los/as representantes de los/as trabajadores/as miembros del comité de empresa podrán acumular las horas del crédito sindical para asistir a jornadas o cursos de formación impartidas por su sindicato o cuando así sea necesario y quede acreditado
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas.
Mejoras sociales II	Ayuda hijos/as disminuidos: según tablas
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	41100171012013.
Centro de trabajo	SEVILLA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Quedará prorrogado tácitamente, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 horas semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.451,01
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.780,35
Vacaciones	24 días hábiles
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría.
Antigüedad	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajadora. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial,
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento: dos anualidades: Por accidente: 4 anualidades.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Comisión Paritaria. se acuerda la conversión de un mínimo de 3 contratos eventuales en fijos discontinuos los cuales tendrán garantizado un periodo mínimo de ocupación de 4 meses dentro de cada ejercicio anual. Compromiso a realizar contratos de relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación
Derechos Sindicales	Los/as representantes de los/as trabajadores/as miembros del comité de empresa podrán acumular las horas del crédito sindical para asistir a jornadas o cursos de formación impartidas por su sindicato o cuando así sea necesario y quede acreditado
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas.
Mejoras sociales II	Ayuda hijos/as disminuidos: según tablas
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	79000921011994
Centro de trabajo	CATALUNYA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo Convenio colectivo que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.520,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.813,15
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Plus empresa+ plus asistencia. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus empresa+ plus asistencia+ promedio de comisiones.
Antigüedad	Trienios vencidos. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los 20 años y del 60% como máximo a los 25 o a más años. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Caso de accidente laboral; 100% su absentismo de planta menos del 4%, hospitalización y maternidad: 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un plan de igualdad antes del 30 de marzo de 2017, con los plazos que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación
Derechos Sindicales	Comité Inter centros. los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo. Delegado sindical sindicatos con más del 10% de representación
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas.
Mejoras sociales II	Ayuda hijos o conyugues con capacidad disminuida
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	48001872011981
Centro de trabajo	BIZKAIA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado tácitamente a su vencimiento, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.201,71
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.590,90
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	Tres de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia
Importe Pagas extraordinarias	No contempla
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres».
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas
Mejoras sociales III	Hijos discapacitados: Los trabajadores que perciban la ayuda establecida por la Seguridad Social para hijos con discapacidad psíquica, recibirán idéntica cantidad por parte de la Empresa.
Mejoras sociales IV	Gastos de formación correspondientes a las acciones que de forma individual desarrollen los trabajadores, siempre y cuando las mismas tengan relación con el puesto de trabajo que ocupan

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	11002462011993
Centro de trabajo	EL PUERTO STA MARIA (CADIZ)
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2016 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/año
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.043,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.089,85
Vacaciones	24 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%,
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha el parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo.
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	Comprar producto de la compañía con un 40% de descuento por una cuantía no superior a los 60,10 euros/mes
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	21000541011981
Centro de trabajo	HUELVA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2016 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40 h/semana
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.660,20
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.660,20
Vacaciones	24 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%,
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO MANUFACTURING, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	09000462011982
Centro de trabajo	BURGOS
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Prorroga por periodos anuales mientras no sea denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su vencimiento.
Jornada Anual h/año	1.784 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	10 trienios como máximo, del 6% del salario base cada uno de ellos
Incremento Salarial	1,1%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda jubilación: dos pagas de las 15 que se perciben anualmente, por quinquenio trabajado. En caso de fallecimiento de un trabajador o una trabajadora en activo que lleva más de 1 año al servicio de la empresa, sus derechohabientes recibirán una paga real de las 15 que se perciben anualmente por cada trienio o fracción
Mejoras sociales II	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales III	Ayuda por natalidad: 200 euros por cada hijo o hija
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	25100141012017
Centro de trabajo	LLEIDA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2016 el Convenio colectivo de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.032,23
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.406,30
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	10 trienios como máximo, del 6% del salario base cada uno de ellos
Incremento Salarial	1,1%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	10100351012016
Centro de trabajo	CACERES
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2017 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	10.937,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	10.937,85
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Trienios vencidos, con los topes de incremento salarial establecidos en la anterior redacción del artículo 25 del Estatuto de los/las trabajadores/as. Cada trienio se pagará al tipo del 4,8 % sobre el salario base
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	CENTRO MEDITERRANEA DE BEBIDAS CARBONICAS S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	79001502011999
Centro de trabajo	CATALUÑA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio colectivo de aplicación en la empresa no perderá su vigencia y mantendrá todos sus efectos hasta que se acuerde un nuevo Convenio colectivo que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.820,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.126,55
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Convenio de cada nivel y grupo profesional y, para aquéllos que lo cobren: el complemento personal Convenio 2015
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Distingue a la hora de la indemnización entre casados divorciados, con hijos sin hijos, etc. desde 6.610€ a 50.490€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa garantiza que durante la vigencia de este Convenio no reducirá el número de sus empleados por las reestructuraciones que pudieran producirse.
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Regulación genérica
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	Nupcialidad: 138,06 € para 2016; natalidad 102,95 € para 2016
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	11002481011993
Centro de trabajo	ALGECIRAS (CADIZ)
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	A 31 de diciembre de 2016 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la Tabla Salarial, correspondiente a la categoría laboral que se ostente en el momento del abono.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	31006622011995
Centro de trabajo	NAVARRA (TAFALLA)
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	El Convenio seguirá rigiendo las mismas condiciones convenidas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.273,23
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	28.332,17
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	A los 3, 4 y 5 años de servicio en la Empresa 5%. A los 6, 7 y 8 años de servicio en la Empresa 15%. A los 9 y 10 años de servicio en la Empresa 20%. A los 11, 12, 13, 14 y 15 años de servicio en la Empresa 25%. A los 16, 17, 18, 19 y 20 años de servicio en la Empresa 40%. A los 21 y 22 años de servicio en la Empresa 55%. A los 23 años de servicio en la Empresa 60%. Los porcentajes se aplican sobre una base específica que figura en tablas.
Incremento Salarial	0.5%.
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo colectivo empresa sobre jubilación parcial 2013-2018. Durante la vigencia del presente convenio se transformarán los siguientes contratos de fijos discontinuos a fijos: -2016: 1 fijo discontinuo a fijo. -2017: 1 fijo discontinuo a fijo. -2018: 1 fijo discontinuo a fijo.
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Nupcialidad: Según tablas. Nacimiento de hijo: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	18100312012013
Centro de trabajo	GRANADA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio seguirá rigiendo las mismas condiciones convenidas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.708,47
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.708,47
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%
Incremento Salarial	1,0%.
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo colectivo empresa sobre jubilación parcial 2013-2018. Durante la vigencia del presente convenio se transformarán los siguientes contratos de fijos discontinuos a fijos: -2016: 1 fijo discontinuo a fijo. -2017: 1 fijo discontinuo a fijo. -2018: 1 fijo discontinuo a fijo.
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	No contempla
Centro de trabajo	CASTELLON
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio seguirá rigiendo las mismas condiciones convenidas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.708,47
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.708,47
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%
Incremento Salarial	1,0%.
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	La comisión de formación, ayudará en la detección de necesidades de formación. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	CENTRO MEDITERRANEA DE BEBIDAS CARBONICAS S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	07001452011991
Centro de trabajo	BALEARES
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio colectivo de aplicación en la empresa no perderá su vigencia y mantendrá todos sus efectos hasta que se acuerde un nuevo Convenio colectivo que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.820,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.126,55
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Convenio de cada nivel y grupo profesional y, para aquéllos que lo cobren: el complemento personal Convenio 2015
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Distingue a la hora de la indemnización entre casados divorciados, con hijos sin hijos, etc. desde 6.610€ a 50.490€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa garantiza que durante la vigencia de este Convenio no reducirá el número de sus empleados por las reestructuraciones que pudieran producirse.
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Regulación genérica
Derechos Sindicales	Los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	Premio jubilación: Ayudas según tabla
Mejoras sociales III	Nupcialidad: 138,06 € para 2016; natalidad 102,95 € para 2016
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	PEPSICO FOODS, A.I.E.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	33003071012007
Centro de trabajo	OVIEDO
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	El Convenio seguirá rigiendo las mismas condiciones convenidas hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.708,47
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.708,47
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
Antigüedad	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%,
Incremento Salarial	1,0%.
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT	Hasta el 100% de su retribución (fijo más comisiones), desde la fecha del parte de baja y hasta un máximo de 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad total o muerte por causas naturales: 2 anualidades. Incapacidad total o muerte por accidente: 4 anualidades
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Reglamento de funcionamiento.
Salud Laboral	Reconocimiento médico anual
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Teléfono gratuito y anónimo gestionado por un servicio independiente que reporta todas las posibles denuncias a los máximos responsables de la compañía, manteniendo informado de manera permanente a la persona que realiza la denuncia. Todos los casos que se tramitan en este servicio son reportados al servicio legal de la central del grupo Pepsico en Nueva York (EE.UU) donde son registrados y seguidos por el departamento legal de dicha corporación.
Derechos Sindicales	los miembros de los Comités pertenecientes a una misma organización sindical, podrán cederse las horas sindicales entre ellos o acumularlas en uno sólo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: desde los 0 años hasta C.O.U. o Formación Profesional según tablas. Ayuda comida: según tablas. Ayuda familiares con discapacidad: según tablas
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	41000142011987
Centro de trabajo	SEVILLA
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Una vez denunciado, continuará en vigencia hasta que se firme uno nuevo.
Jornada Anual h/año	1.763
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.181,30
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.713,95
Vacaciones	24 días efectivos
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad+ Plus extra salarial
Antigüedad	Bienios al 5% y quinquenios al 10%
Incremento Salarial	0,8%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extra salarial, más las comisiones devengadas en el mes anterior. En la segunda y sucesivas por IT, a partir del día 21
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento, incapacidad total o absoluta: Personal soltero o viudo sin hijo 6.610,00.-€ Personal casado sin hijo o viudo con hijo 11.720,00.-€ Personal casado con hijo 16.830,00.-€ fallecimiento por accidente el doble y por accidente de circulación el triple
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Transformación de 4 contratos fijos discontinuos en fijos
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	El principio de no discriminación establecido en la Constitución Española, los arts. 4, 17 y 28 del estatuto de las trabajadoras y trabajadores, y las Directivas 2000/43, 2000/78 CE del Consejo y la Directiva 2002/73 CE del Parlamento, sobre igualdad de trato, serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	4 horas de asamblea en horario de trabajo
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Por matrimonio: 137,08; Por natalidad: 75,06, Hijos disminuidos: 75% importe colegio especial. máximo de 112,50.- € mensuales
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	01002052011981
Centro de trabajo	ECHAVARRI (ALAVA)
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las mismas condiciones hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.922,20
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	30.703,91
Vacaciones	23 días laborables. Para el personal de producción se consideras 23 días hábiles o 184 horas de vacaciones efectivas anuales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC: 90 por ciento de su sueldo de convenio, complemento "Ad Personam" y plus empresa durante los 15 primeros días. 100% desde el día 16. Hospitalización y AT 100% desde el primer día.
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento, incapacidad total o absoluta: Personal soltero o viudo sin hijo 6.610,00.-€ Personal casado sin hijo o viudo con hijo 11.720,00.-€ Personal casado con hijo 16.830,00.-€ fallecimiento por accidente el doble y por accidente de circulación el triple
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Modelo de realización de fijos discontinuos de forma escalonada y vinculada al volumen que cada año se produzca. Regulación del Contrato de Relevo. Compromiso de contratar como relevistas en modalidad de contrato indefinido a 38 trabajadores o trabajadoras
Formación	No contempla
Salud Laboral	Compromiso de cumplir estrictamente las normas de seguridad y las de higiene y recogida de residuos, utilizar los equipos de protección asignados y responsabilizarse de la limpieza y orden en el puesto de trabajo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres según el articulado de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombre
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación horaria. cinco horas anuales retribuidas para cada uno de los turnos, para la celebración de asambleas
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida: 130,58 euros. Por cada hijo que nazca o adopción: 82,21 euros
Mejoras sociales II	Niños disminuidos físicos psíquicos. 78,07 euros en metálico por cada hijo
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PEPSICO
Empresa o Convenio	ALVALLE S.L. (CONSERVAS VEGETALES)
Sector	MULTIPRODUCTO
Código Convenio	99001305011981
Centro de trabajo	MURCIA
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	El periodo legal de ultra actividad previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de tres (3) años
Jornada Anual h/año	1.776 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.179,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.827,65
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	La antigüedad regulada en este artículo quedó fijada en el importe que tuviere cada trabajador al 31 de diciembre de 1995
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Fallecimiento por muerte natural, 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, 15.000 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año
Formación	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector
Salud Laboral	Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Comité intercentros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad
Mejoras sociales II	El periodo legal de ultra actividad previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de tres (3) años
Mejoras sociales III	1.776 horas
Mejoras sociales IV	No contempla

33. Mondelez España Grupo

Nueva razón social de Kraft Foods. La sociedad que agrupa los negocios de snacks (chocolate, galletas, chicles y caramelos, bebidas y queso -estas dos últimas excepto en EE.UU. y Canadá-) fue renombrada como Mondelez International. Con anterioridad, en 2010, había adquirido a la confitera británica Cadbury. Esta incorporación fue acompañada en nuestro país por una reestructuración societaria, que hizo que, desde el 14 de junio de 2010, todos los productos pertenecientes a las categorías en las que compete en España se comercialicen a través de la entidad Mondelez España Commercial. Opera en España en las categorías de quesos, chocolate y turrón, galletas, chicles y caramelos y postres y cuenta con cuatro plantas de producción. En 2016 anuncia la venta de la enseña 'Dulciora' ('Pikotas' y 'Gummy') -junto con otras marcas y plantas francesas- al fondo galo Eurazeo. La fábrica de Valladolid fue una de las dos que sumó a su estructura tras la adquisición de Cadbury. La otra fue la de Ateca (Zaragoza) -caramelos duros 'Respiral', chocolate en barrita 'Huesitos' y 'Tokke' y envasado de 'Trident'- cuyo cierre fue anunciado en abril de 2013. En julio de ese mismo año llegó a un acuerdo con Chocolates Valor para la venta de estas instalaciones y de las enseñas 'Huesitos' y 'Tokke', así como el traslado de parte de la plantilla de producción.

De forma simultánea al cierre de la factoría de Ateca se anunció la intención de la compañía para clausurar sus instalaciones de Dos Hermanas (Sevilla) -café molido y tostado 'Saimaza'-, cierre que se hizo efectivo en 2014. Estas instalaciones fueron vendidas posteriormente a Andaluza de Cafés.

MONDELEZ baja dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0,78%, mientras que su plantilla se reduce en 200 empleos, lo que supone una caída del 12,5%.

Ranking: 33	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	
Sede central	Madrid	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	558,37 Millones de € (0,78%)	
Plantilla 2016	1.400 (-12,50%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	León: Hospital de Órbigo (Queso crema y salsas)
	Cataluña	Barcelona: Montornés del Vallés (Postres en polvo y refrescos en polvo) y Granollers (Galletas)
	Navarra	Navarra: Viana (Galletas)
Marcas	BELVITA, BUBBALOO, CHIPS AHOY, EL CASERIO, FONTANEDA, GUMMY JELY, HALLS, LU- LENGUAS DE GATO, MIKADO, MILKA, OREO, OSITO LULU, PHILADELPHIA, PIKOTAS, PIM´S, PRINCIPE, RESPIRAL, RITZ, ROYAL, SUCHARD, TANG, TOBLERONE, TRIDENT, TUC	
MDD	CARREFOUR: Queso en lonchas (EL CASERIO) DIA: Queso en lonchas y queso rallado (EL CASERIO) MERCADONA: Quesitos (EL CASERIO)	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO
Empresa o Convenio	MONDELEZ ESPAÑA GALLETAS PRODUCTION, S.L.U.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	31004902011981
Centro de trabajo	NAVARRA (VIANA)
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	hasta el próximo día 31 de diciembre de 2020
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento personal
Antigüedad	Se suprimió en el convenio anterior, no obstante se consolidó como plus personal
Incremento Salarial	1,9%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	El 100%. Máximo 18 meses. Durante los 3 primeros días el 60%
Seguro Colectivo	Muerte natural, Invalidez Absoluta y Permanente : Invalidez Profesional Total y Permanente Una anualidad de salario bruto. Muerte por accidente: Dos anualidades de salario bruto: Muerte por accidente de circulación: Tres anualidades de salario bruto.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa no hará utilización de ETT para el servicio de mantenimiento. La Empresa no utilizará contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.
Formación	El 85% del tiempo de formación, por persona y año, lo sea dentro de horas de trabajo y el 15% pueda ser fuera de horas de trabajo.
Salud Laboral	Delegados de Prevención: 120 h/año
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad como anexo del Convenio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a las Centrales Sindicales que integran el Comité de Empresa Acumular las horas de crédito establecidas para cada uno de sus componentes, en algunos de sus miembros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Baja en la plantilla por invalidez absoluta permanente, percibirá una mensualidad de salario real por cada cinco años de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de tres mensualidades.
Mejoras sociales II	Socorro por fallecimiento 2016 de 1.739,06 €. Matrimonio: 256,04 €
Mejoras sociales III	Ayuda de estudios 3-18 años 150,51 euros por hijo. ESO y Bachiller 602,08 € por curso aprobado. Por estudios de trabajador FP o Universitarios 602,08 € por curso aprobado
Mejoras sociales IV	A todo el personal cuya antigüedad en la Empresa en el presente año llegue a los 20 años, se le abonará por una sola vez una gratificación para 2016 de 382,02 euros y una semana de vacaciones retribuidas

Marca Blanca	SI
Grupo	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO
Empresa o Convenio	MONDELEZ ESPAÑA PRODUCTION, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	24002751011995
Centro de trabajo	HOSPITAL DE ORBIGO (LEON)
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	Se prorroga todo su contenido normativo -salvo en materia de incremento salarial-, hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.681,75
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.495,94
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.197,25
Vacaciones	No contempla
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los empleados que causen alta con posterioridad a 1 de enero de 1995, no devengarán ni percibirán complemento de antigüedad. Los anteriores por quinquenios vencidos; antes 01.01.1991: 6% después 01.01.1991: máximo 3 quinquenios
Incremento Salarial	IPC Real + 0.4%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	El 100%. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses parte la paga el empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual. El capital asegurado es de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	la dirección de la empresa se compromete a sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador por un período de un año. marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal regulado en el anexo 1
Formación	Comisión de Formación
Salud Laboral	Como base de sus acciones en materia de salud laboral recoge la idea de lograr la mejora de calidad de vida y medio ambiente de trabajo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo. La Representación Social, gastos y fines de representación sindical, para 2016: 2.654,13 €. Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos. Administración del Fondo social. Se podrá acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Fondo social 53.082,31 €
Mejoras sociales II	Cesta de Navidad: 213,93 €. Vales de comida
Mejoras sociales III	Premio Jubilación: Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto anual. Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto anual. Antigüedades entre 20 y mas años: 6 mensualidades de salario bruto anual.
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO
Empresa o Convenio	GRUPO MONDELEZ SLU
Sector	Multiproducto
Código Convenio	47000252011983
Centro de trabajo	VALLADOLID
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	De no existir denuncia expresa, tendrá vigencia el actual convenio hasta la firma definitiva del nuevo.
Jornada Anual h/año	1.776
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	(22) días laborables.
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Beneficios (30) días de salario base de Convenio más Antigüedad o Complemento Sustitutorio de Antigüedad+ 20 días plus actividad... Junio y diciembre (30) días de salario base de Convenio más Antigüedad o Complemento Sustitutorio de Antigüedad+ 30 días plus actividad
Antigüedad	Complemento Sustitutorio de Antigüedad. Todos los trabajadores a los que se haya realizado o se realice contrato indefinido a partir del 1 de Enero de 1.997 no percibirán cantidad alguna por estos conceptos
Incremento Salarial	0.6%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en todos los casos, excepto si el absentismo individual supera el 3%, que a partir del día 61 se reduce al 87,5% y a partir del 91 al 81,25%.
Seguro Colectivo	Fallecimiento o invalidez permanente absoluta: 6.000 € Brutos
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa no hará utilización de ETT para el servicio de mantenimiento. La Empresa no utilizará contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.
Formación	En el supuesto de que la Empresa considere que la formación es necesaria e imprescindible para el desarrollo profesional del trabajador, ésta se realizará dentro de la jornada laboral o fuera de ella. En este último caso, será siempre voluntaria y tendrá una compensación económica de 6,00 Euros por hora de formación o tiempo de descanso equivalente previo acuerdo entre Empresa y Trabajador. Se determinará, en mutua colaboración, dentro del primer trimestre de cada año la elaboración de un Plan de Formación del personal en todas las categorías
Salud Laboral	Aplicación la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y modificaciones posteriores, de prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	La Empresa por su parte se compromete a realizar periódicamente estudios de impacto ambiental e informar de estos al Comité.
Cláusulas de igualdad	Principios de actuación de la compañía Conforme al art 51 de la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Desarrollo completo de un Plan de Prevención del acoso.
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Matrimonio o convivencia similar: 100,- €. ; nacimiento o adopción de un hijo; 200 € ; ; Complemento Familiar: 90 € Brutos
Mejoras sociales II	100 euros brutos anuales para los años 2014, 2015 y 2016 -por cada hijo en edad escolar, hasta la finalización de la Enseñanza Escolar Obligatoria. FONDO DE AYUDA SOCIAL: 3.000 euros
Mejoras sociales III	Custodia legal de una persona con discapacidad, excepto padres ayuda mensual de 200 € brutos
Mejoras sociales IV	No contempla

34. Galletas Siro, S.A.

Grupo consolidado que gestiona toda la actividad de producción y comercialización de la compañía en España, formado por las sociedades Galletas Siro, Subproductos Tuero y Siro Agro. Fuera del grupo consolidado queda la actividad de Cerealto Siro Foods, que adquirió formalmente durante 2015 a la sociedad Siro Foods -a través de la cual Grupo Siro comenzó a gestionar su negocio internacional- después de que ésta se hubiera segregado de Grupo Siro. Pese a que ambas compañías operan de forma independiente, mantienen un acuerdo de producción en virtud del cual Cerealto generó casi el 10% de los ingresos del ejercicio 2016 de Grupo Siro. Así mismo, a ésta traspasó en mayo de 2017 la propiedad de las fábricas de Briviesca (Burgos) y Antequera (Málaga), especializadas en bollería y pan de molde, respectivamente, con el compromiso de mantener la producción que estas fábricas realizan para Mercadona. Un año antes, en 2016, Grupo Siro había vendido su planta de Montblanc (Tarragona), especializada en la producción de pastelería congelada y refrigerada a Joan Cuberís, gerente de Horno de San Juan, lo que supuso su salida de este negocio que suponía alrededor del 3% de sus ingresos y una producción de 4.166 t en 2015. De esta forma, actualmente Grupo Siro concentra su actividad en la elaboración de bollería, pan de molde, galletas, pasta y cereales. Por su parte, tras la venta de sus plantas de Tarragona, Briviesca y Antequera cuenta con doce, de los cuales, cuatro están en Venta de Baños (Palencia) -galletas, bollería, pastas alimenticias, snacks y coproducto-; una en Toro (Zamora) -galletas artesanas y barritas de cereales-; dos en Aguilar de Campoo (Palencia) -cereales, galletas (antigua 'Fontaneda') y pan de molde-; una en El Espinar (Segovia) -bollería (adquirida a Sara Lee Bakery Group -Grupo Bimbo- y explotada por Siro El Espinar); una en Paterna (Valencia) -pan de molde y coproducto-; una en Navarrés (Valencia) -bollería fresca-; una en Medina del Campo (Valladolid) -bollería- (adquirido a Productos Casado a través de la instrumental Pastas La Carolina), y una más en Jaén -galletas y minitortitas-. Hasta 2012, la relación de plantas de la compañía incluía otra localizada en Agüimes (Gran Canaria), que había sido vendida en 2009 por Sara Lee a Siro y que fue recomprada en 2012 por Grupo Bimbo. Por otro lado, cuenta con un centro especializado en I+D+i (3.000 m²), que se ubica en El Espinar, un almacén automatizado en Venta de Baños y oficinas en Venta de Baños y Madrid, tras traspasar las oficinas comerciales que tenía en Reino Unido, EEUU y Portugal a Cerealto.

Es interproveedor de Mercadona para todas las categorías donde está presente y la cadena de distribución absorbe un 90% de su producción.

SIRO pierde seis puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una importante caída del 9%, mientras que su plantilla se reduce un 0,15%

Ranking: 34	GALLETAS SIRO, S.A.	
Sede central	Venta de Baños (Palencia)	
Sector	Galletas	
Ventas 2016	545,66 Millones de € (-9,33%)	
Plantilla 2016	3.403 (-0,15%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Málaga: Antequera (Pan de molde) Jaén: Jaén (Galletas y minitortitas)
	Castilla y León	Palencia: Venta de Baños (5) (Galletas, bollería, pastas alimenticias, snacks y coproducto), Aguilar de Campoo (2) (Cereales, galletas y pan de molde) Zamora: Toro (Galletas artesanas y barritas de cereales) Segovia: El Espinar (Bollería) Valladolid: Medina del Campo (Bollería) Burgos: Briviesca (2) (Bollería y pastelería industrial)
	Cataluña	Tarragona: Montblanc (Pastelería congelada y refrigerada)
	País Valencià	Valencia: Paterna (Pan de molde), Navarrés (Bollería fresca)
MDD	CARREFOUR: Pasta EROSKI: Galletas MERCADONA: Bollería y pan de molde	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO ANTEQUERA,S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	29100021012011
Centro de trabajo	MALAGA (ANTEQUERA)
Vigencia	2015-2019
Cláusula de ultraactividad	NO PREVÉ ULTRA ACTIVIDAD A LA FINALIZACIÓN DE SU VIGENCIA
Jornada Anual h/año	1.710
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.771,99
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	22.350,28
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	60 días de Salario Base Y Complemento Personal o dos mensualidades + Complementos (Personal+ Ad Personam +Personal Compensatorio)
Antigüedad	Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad". Solo para trabajadores que la tuvieran reconocida en el I Convenio
Incremento Salarial	0,75%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT: 100% desde 1 día. EC: días 1-15 80% del 16 en adelante 90%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total o Muerte: una anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Tienen reconocido el Contrato de Relevó
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, se establecen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género, y a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, La comisión paritaria se constituye en Comisión de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Compromiso Genérico
Derechos Sindicales	Acumulación del crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores a favor de otros, pertenecientes a la misma representatividad sindical, la empresa pondrá a su disposición un equipo informático con cuenta de correo electrónico para facilitar la comunicación interna y externa del Comité. ayuda total anual de 2.250 € a favor de las representaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar de 0 a 24 años, según Tabla
Mejoras sociales II	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	34000822012000
Centro de trabajo	PALENCIA (VENTA DE BAÑOS)
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	No perderán su efecto las cláusulas vinculantes hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.618,33
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.462,57
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base+antigüedad
Antigüedad	Complemento Ad Personam, que sustituye a la antigüedad: 35 e brutos mensuales
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC: del 1 al 16, 65%. A partir del 17, 85%. En Hospitalización 85% hasta el 7 día y 100% a partir del 8%. AT: 100%
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 19.000 e. Incapacidad Permanente total o absoluta 22.000
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.
Formación	Participación en la elaboración del estudio de necesidades formativas a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio. Formación en horas de trabajo. Compensación económica o descanso de la formación fuera de jornada
Salud Laboral	Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Tienen incentivos por reducir la siniestralidad
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Respecto al principio de igualdad y diversidad
Conciliación vida familiar	2 días de asuntos propios
Violencia de género	Protocolo contra el acoso
Derechos Sindicales	Acumulación horaria.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar de 0 a 27 años. Según tablas. Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla
Mejoras sociales III	La empresa gratificará la jubilación, ordinaria o anticipada, de aquel personal fijo, que reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento, con los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> • Jubilándose entre los 61 y los 63 años, la persona percibirá 10 mensualidades de salario. • Jubilándose a los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año. En caso de jubilación anterior a los 63 años, debida a su discapacidad, el trabajador percibirá el importe de 10 mensualidades de su salario real.
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO MEDINA SA.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	47001832012009
Centro de trabajo	VALLADOLID (MEDINA CAMPO)
Vigencia	2012-2016
Cláusula de ultraactividad	No pierden efecto las clausulas vinculantes
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	12.897,47
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.630,80
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	31 días naturales o 23 laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 salario base+Complemento Ad Personam y Complemento Salarial
Antigüedad	O generan antigüedad. Complemento Ad Personam por la antigüedad generada hasta la fecha
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	At y EP: 100%. Para EC y ANL. 1ª al 3º día 60%. Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%
Seguro Colectivo	19.000 € Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta. 22,000 Gran Invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo
Formación	PLANES DE FORMACIÓN ANUAL. Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Se comprometen a negociar de buena fe durante la vigencia del presente convenio, un Plan de Igualdad para el centro
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Bolsa anual de horas administrada por la Sección Sindical. Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: de 0 a 25 años desde 40,96(Guardería) hasta 403,97 (Universidad) Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales III	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO PATERNA, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	46006952012007
Centro de trabajo	VALENCIA (PATERNA)
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	17.971,08
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.873,45
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento Salarial
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	At y EP: 100%. Para EC y ANL. 1ª al 3º día 65%. Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%, Ligada a absentismo planta Hospitalización 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonon las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 27 años. Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO VALENCIA S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	46100762012016
Centro de trabajo	Valencia
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	Mantiene su vigencia hasta que se sustituya por uno nuevo.
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	17.971,08
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.873,45
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento Salarial
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	At y EP: 100%. Para EC y ANL. 1ª al 3º día 65%. Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%, Ligada a absentismo planta Hospitalización 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonan las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 27 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	34000252011981
Centro de trabajo	PALENCIA (VENTA DE BAÑOS)
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este.
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.326,46
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.464,13
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación y, si así lo tiene reconocido a título personal, Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad + 60 E en la paga de beneficios
Antigüedad	Plus antigüedad: El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.
Incremento Salarial	1,60%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT y hospitalización 100%. EC 65% días 1-3, 60% días 4-8 y 100% en adelante
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT
Formación	PLANES DE FORMACIÓN ANUAL. Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad Firmado en 2013. Comisión de Igualdad constituida. Compromiso de actualizar el Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde 8 Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO AGULAR, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	34100041012011
Centro de trabajo	PALENCIA (AGUILAR DE CAMPOO)
Vigencia	2011-2016
Cláusula de ultraactividad	Mantiene su vigencia hasta que se sustituya por uno nuevo.
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	16.882,14
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.665,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base y Complemento Personal (si procede),
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	At y EP: 100%. Para EC y ANL. 1ª al 3º día 65%. Del 4º en adelante 100%, Ligada a absentismo planta Hospitalización 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonan las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 27 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO EL ESPINAR S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	40000912012002
Centro de trabajo	SEGOVIA (EL ESPINAR)
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	15.322,23
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.384,43
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base y Plus Antigüedad,
Antigüedad	No se genera. Los que la tengan perciben Plus Antigüedad
Incremento Salarial	00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100% Hospitalización y AT 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, 30.000 €. Muerte por accidente 25.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonon las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 27 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO JAEN S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	23100262012015.
Centro de trabajo	JAEN
Vigencia	2013-2017
Cláusula de ultraactividad	Durante el período de negociación mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	14.791,52
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.470,33
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días o 1 mensualidad de Salario Base y de 30 días o 1 mensualidad de Plus Coeficiente,
Antigüedad	6% trienio (hasta 2008). Cantidad fija por trienio o cuatrienio a partir de dicha fecha. Máximo 31 años.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100% Hospitalización y AT 100%
Seguro Colectivo	Muerte o Invalidez permanente total, absoluta 18.000€. Gran Invalidez 24.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonon las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Las partes se comprometen a finalizar la elaboración y aprobar el Plan de Igualdad del centro antes del 31 de marzo de 2014
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 25 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	49003602011992
Centro de trabajo	ZAMORA (TORO)
Vigencia	2014-2019
Cláusula de ultraactividad	El presente convenio mantendrá su vigencia durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo convenio que sustituya a este
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.404,21
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.159,68
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base, Plus Valor de Puesto y Complemento Salarial (si así se establece para su nivel) y, Plus de Traslado, Complemento Antigüedad (Ad Personam) o Plus Antigüedad, si así lo tienen reconocido a título individual
Antigüedad	Plus antigüedad: El personal que en el momento de la firma del convenio haya adquirido el máximo de trienios, es decir, 10, tendrá consolidada esta cantidad. El personal que todavía no haya completado el máximo de 10 trienios, seguirá generando este derecho hasta el máximo citado, en la cuantía de un 6% del Salario Base por trienio, como "Plus de Antigüedad"
Incremento Salarial	1,75%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC o ANL del primer día al cuarto el 60% del salario del mes anterior a partir del quinto día de la baja, el 100% del salario del mes anterior. AT, hospitalización y Riesgo durante el embarazo: 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez por accidente o fallecimiento por cualquier causa, 22.000 €. Permanente parcial: 16.020 €. Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez por otra causa: 10.010
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT. La Empresa se compromete a generar empleo estable. La empresa procurará en la medida que sea posible, evitar la contratación a través de empresas de trabajo temporal
Formación	PLANES DE FORMACIÓN ANUAL. Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Comisión de Igualdad constituida. Compromiso de actualizar el Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Existe un protocolo Contra el Acoso
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo. 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO MONT BLANC, S.L.U.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	43100011012012
Centro de trabajo	TARRAGONA
Vigencia	2012-2016
Cláusula de ultraactividad	No regula
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.568,95
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.715,62
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días o 1 mensualidad de Salario Base y Complemento Nivel o Complemento Personal
Antigüedad	6% trienio (hasta 2008). Cantidad fija por trienio o cuatrienio a partir de dicha fecha. Máximo 31 años.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT y EC y Hospitalización. 100%. En EC ligado a absentismo de Planta.
Seguro Colectivo	Muerte e invalidez permanente absoluta 18.000€.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonan las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Las partes se comprometen a finalizar la elaboración y aprobar el Plan de Igualdad del centro antes del 31 de marzo de 2014
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas. 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 24 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Ayuda de Reposición de lentes y audífonos rotos en el trabajo.
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores elegidos por cargo publico
Mejoras sociales IV	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO BRIVIESCA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	09100102012013.
Centro de trabajo	BURGOS (BRIVIESCA)
Vigencia	2011-2019
Cláusula de ultraactividad	prórroga de 12 meses de todo su contenido normativo mientras las partes acuerdan un nuevo Convenio.
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.062,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.935,90
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base + plus convenio + antigüedad
Antigüedad	Máximo 10 trienios según tablas
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT y EC y Hospitalización. 100%. En EC 100% a partir del 21 día. Si el absentismo medio de la empresa es menor del 1,5%, cobran el 25% a partir del día 21. Max 12 meses
Seguro Colectivo	Invalidez por accidente: 28.000. Muerte por accidente: 20.000.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación Parcial con Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal frente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonan las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Las partes se comprometen a finalizar la elaboración y aprobar el Plan de Igualdad del centro
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Acumulación de horas. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 24 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales III	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores elegidos por cargo publico
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	SIRO EL ESPINAR, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	46007042012008
Centro de trabajo	VALENCIA (NAVARRES)
Vigencia	2013-2017
Cláusula de ultraactividad	Durante el período de negociación y hasta la firma del nuevo, mantendrán su vigencia las cláusulas normativas del convenio finalizado.
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	14.984,46
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.376,39
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base y Complemento Personal
Antigüedad	No se genera. Los que la tengan perciben Plus Antigüedad
Incremento Salarial	1,25 %
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100% Hospitalización y AT 100%
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, 18.000€. si es por AT o EP 24.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato relevo. Potenciación del uso de la contratación temporal fente a ETT
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonon las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Las partes se comprometen a elaborar y aprobar el Plan de Igualdad del centro durante la vigencia del presente convenio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Digitalización	1.- La Empresa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas 2.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
Mejoras sociales I	Ayuda escolar: Hasta 24 años Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera
Mejoras sociales II	Para los trabajadores que estudien, derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo. También para los trabajadores con Turno fijo
Mejoras sociales III	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	90015762012005
Centro de trabajo	MEDINA DEL CAMPO-MADRID
Vigencia	2012-2016
Cláusula de ultraactividad	una vez finalizado el periodo de vigencia, no perderán su efecto las cláusulas vinculantes y
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.805,57
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.705,45
Vacaciones	30 días naturales o 22 laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Beneficios: 30 días salario base + Plus asistencia+ antigüedad. Resto pagas mensualidad normal completa
Antigüedad	El personal que a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT y EC y Hospitalización. 100%. En EC los días 1-3 65%, 4-8 60% y 100% a partir del 9º día 1
Seguro Colectivo	Muerte e invalidez permanente absoluta: 1 anualidad.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales.
Formación	Reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual, En caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonarán las horas.
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad anexo al Convenio
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Existe un protocolo Contra el Acoso
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Acumulación de horas.
Digitalización	1.- En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación. 2.- Se contemplará, la formación destinadas específicamente a las mujeres para facilitar su desarrollo laboral tales como formación en nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	Ayudas en caso de Incapacidad Laboral del trabajador, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla

35. Jealsa Rianxeira, S.A.

Datos del grupo de sociedades que encabeza Corporación Empresarial Jealsa (de la familia Ecurís), en la que la sociedad Jealsa Rianxeira escindió parte de su negocio en mayo de 2013. En concreto, en esa fecha se traspasaron a esta sociedad las acciones que controlaba Jealsa en las sociedades Sant Yago Holding; Beltaine Renovables; PetSelect; Valora; Boiro Energía y Jealsa Energía y Jealsa Medioambiente. Desde 2013, participa en distintas sociedades agrupadas en cuatro áreas de actividad: producción y comercialización de conservas de pescados y mariscos (Jealsa Rianxeira, Ecurís, Fresh Gourmet, Mare Aperto Foods, Rianxeira America -Guatemala-, Trans Antartic -Chile-, y Crusoe Foods -Brasil-); pesca y servicios (Atunera Sant Yago y Atunera Nacional -Guatemala-, con dos atuneros y un barco auxiliar, y participación en Fripusa, con cámaras frigoríficas para el almacenamiento de 8.000 t de producto); Medioambiente (participación en Conresa y Valora, ambas para el aprovechamiento de los subproductos), y Energía (Eólica de Graiade, Engasa, Energías Especiales de Careón, Energías Especiales de Peña Armada y Trans Antartic Energía -Chile-, para proyectos de energía eólica, y Boinersa y DDR para la gestión de senads plantas de cogeneración). Por otro lado, dispone de delegaciones comerciales en Madrid (España), Matosinhos (Portugal), Génova (Italia), Santiago (Chile) y Fortaleza (Brasil). Desde 2010 sus productos se distribuyen también en EE.UU. a través de la sociedad Robinson Crusoe Seafoods en asociación con la compañía Sugar Foods Corporation. Cuenta, por último con diversas sociedades de cartera (Jealsa Gran Consumo, Inversiones Rumbo Sur -Chile- y Trans Antartic -Chile-).

El grupo cuenta con instalaciones industriales en Boiro y Pobra do Caramiñal (ambas en A Coruña); Puerto Quetzal (Guatemala) y Puerto Montt (Chile). A éstas se unió en 2014 una planta en Sao Gonçalo do Amarante (Brasil). Especializadas en conservas de sardinas y atún, se pusieron en marcha en colaboración con la firma R&B Acquiculture. La enseña 'Rianxeira' se destina al mercado español y portugués, 'Ecurís' al español y para productos de alta gama y 'Mare Aperto' al italiano. Como marcas internacionales emplea 'Robinson Crusoe' (además de 'PTA Chile', 'Crusoe Foods' y 'RSC Inc') y 'Cat Select' y 'Dog Select' (comida para animales). A nivel nacional, parte de su producción se comercializa bajo MDD debido a los contratos que mantiene con Mercadona a través de Ecurís. De hecho, Mercadona, absorbe cerca del 60% de su producción. El negocio conservero representa alrededor del 85% de su facturación consolidada, con presencia en España principalmente a través de Jealsa Rianxeira y Ecurís. El 35% de su producción se destina a mercados internacionales.

JEALSA mantiene su puesto anterior en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 2%, mientras que su plantilla pierde unos 445 empleos, lo que supone una caída del 16,3%.

Ranking: 35	JEALSA RIANXEIRA, S.A.	
Sede central	Boiro (A Coruña)	
Sector	Conservas de Pescado	
Ventas 2016	542,34 Millones de € (2,05%)	
Plantilla 2016	2.285 (-16,30%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Boiro y A Pobra do Caramiñal
Marcas	CANSELECT, CAT SELECT, DOG SELET, ESCURIS, MARE APERTO, RIANXEIRA, TUNICAT, TUNIDOG, TUNISELECT	
MDD	MERCADONA	

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



Marca Blanca	SI
Grupo	JEALSA RIANXEIRA, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Sector	Pescado
Código Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya
Jornada Anual h/año	1.730 horas.
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.353,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.502,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más de trabajadores. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales II	Porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica
Mejoras sociales III	Ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo,
Mejoras sociales IV	Ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar



36. Freixenet, S.A. Grupo

Grupo liderado por Freixenet, S.A. en el que además se integran las elaboradoras de cavas Segura Viudas, S.A., Castellblanch, S.A., Canals & Nubiola, S.A.; y Cavas Conde de Caralt, S.A.; la bodega de vinos del Penedès Renè Barbier, S.A.; y la elaboradora de "granvás" Unió Cellers del Noia, S.A. Estas empresas reparten sus instalaciones entre Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues (Barcelona). También en España, el grupo participa en la elaboradora de vinos con DO Ribera del Duero Bodegas Valdubón, S.A. (98,71%), de Milagros (Burgos); en la bodega de vinos del Priorat Viticultors del Priorat, S.L. (50%), de Bellmunt del Priorat (Tarragona); en Viñas del Montsant, S.L. (50%); en Rioja, donde opera con la filial Solar Viejo de Laguardia, S.L., ubicada en Laguardia (Alava) y con capacidad para 3 M de botellas anuales (en esta misma localidad está estudiando la ampliación de la bodega o la puesta en marcha de una nueva); y BODEgas Vionta, ubicada en Meaño (Pontevedra), donde elabora su marca 'Vionta' (DO Rías Baixas y, desde 2017, DO Monterrei). La red de ventas nacional está unificada en Comercial Grupo Freixenet, S.A. si bien su negocio de venta directa (a través de internet con Club Cuvée y con una tienda propia en Barcelona) lo gestiona Freixenet Retail, S.A.

El grupo está orientando sus últimas novedades hacia el target de los millenials, como los moscato 'Mia', la línea de vinos 'Monólogo' y el cava para consumir con hielo 'Freixenet Ice' y 'Ice Rosé'. En 2017 lanza gama de prosecco italiano con su marca 'Freixenet', en principio para atender la demanda británica de esta bebida espumosa italiana.

A nivel internacional, el grupo controla la bodega bordelesa Yvon Mau, A. y Henri Abele; Freixenet Sonoma Caves Inc.; Freixenet Mexico, S.A.; la bodega australiana Wingara Wine Group; y la argentina Freixenet Argentina, S.A., establecida en Mendoza. Freixenet tiene, además, filiales comerciales en Alemania, Francia, Reino Unido, Polonia, Suecia, EE.UU., Japón, Australia, China, Rusia, Portugal, Italia, Suiza, Brasil, México, Uruguay, Cuba y Argentina. El grupo también comercializa vinos de Chile con la enseña 'Terranova'.

En 2016 el grupo Freixenet entró en un proceso que podría desembocar en la venta de una participación a un grupo extranjero, ya que la rama familiar de los Hevia Ferrer (con un 29% de las acciones) está decidida a vender; los Ferrer Noguier (con el control del 42%) buscan los apoyos financieros necesarios para hacerse con una participación mayoritaria, a fin de que el grupo permanezca en manos de la familia; y los Bonet Ferrer (con otro 29% de las acciones), de momento no han desvelado sus intenciones. El nuevo equipo directivo de Freixenet desde principios de año, integrado por representantes de las tres familias propietarias y presidido por los Hevia, estaría preparando un plan estratégico para reducir su deuda.

FREIXENET escala una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1,1%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambio sen 1.877 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 36	FREIXENET, S.A. GRUPO	
Sede central	Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona)	
Sector	Vinos	
Ventas 2016	535,00 Millones de € (1,13%)	
Plantilla 2016	1.877 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues
Marcas	ACORDEÓN, ARERUNGUA, ARIA, BEWILD, CANALS & NUBIOLA, CASTELLBLANCH, CASTELLTORT, CLOS JUVENCIA, CONDE DE CARALT, COSTERS DE PRIOR, CREU DE LAVIT, DUBOIS, EXCELENCIA, FER VOLAR COLOMS, FRA GUERAU, FRAY GERMAN, FREIXENET, GARBÓ, GLORIA FERRER, HENRI ABELE, IL LUSTRO, KATNOOK STATE, LA FREIXENEDA, LAVIT BRUT NATURE, MAS D'ARANYO, MEDERAÑO, MÍA, MONOLOGO, MONTCADI, MORLANDA, NUBIOLA, OKHRE, RENE BARBIER, RESERVA HEREDAD, SALA VIVE, SEGURA VIUDAS, SOLAR VIEJO, TAPEÑA, TORRE GALIMANY, VALDUBON, VEGA RIAZA, VIENTO SUR, VIÑA HEREDAD, VIONTA, YVON MAU	
MDD	CARREFOUR HIPERCOR	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	FREIXENET, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	FREIXENET, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	08001982011994
Centro de trabajo	SANT SADURNI D NOIA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Año a año, salvo denuncia
Jornada Anual h/año	1768 horas,
Jornada Semanal h/semana	21.237,25
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.450,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC: Del 1 al 3er día: del 75%. Del 4º al 20 día: del 83%. Del 21º al 49º día: del 90%. Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%. AT y EP. At Y Hospitalización 100%.
Seguro Colectivo	Muerte natural: 8.000 EUR. Muerte por accidente: 16.000 EUR. Muerte por accidente de circulación. 24.000 EUR. Invalidez absoluta y permanente por accidente o enfermedad: 16.000 EUR. Invalidez profesional: 8.000 EUR
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial y contrato de Relevo. Compromiso de no activar medidas de extinción de los contratos de trabajo fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas al amparo de lo previsto en el artículo 51 y 52 c) del ET.
Formación	La empresa se compromete al establecimiento de los planes de formación del sector, previo acuerdo con el Comité de empresa de las normas que deberán regir para su ejecución a tenor de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continuada, o bien, a través del organismo que proceda según las necesidades de la empresa.
Salud Laboral	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y al Real decreto 39/1997, de 17 de enero
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	Licencia para asuntos propios
Violencia de género	Excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, hasta un máximo de 2 años. Posibilidad de cambio de empresa
Derechos Sindicales	Acumulación horas sindicales
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de vinculación 25 años de servicio 1.886,37 EUR+ 61,61 EUR por año se liquidan en el momento del finiquito
Mejoras sociales II	Ayuda hijos discapacitados 162 EUR brutos mensuales
Mejoras sociales III	Préstamo compra vivienda max 10.900 €
Mejoras sociales IV	No contempla



37. I.C. Loriente Piqueras, S.A. (Incarlopsa)

Dentro del proceso de desinversión y retirada de la interproveedora Martínez Loriente del mercado cárnico, en octubre de 2016, cerró la compra del negocio de despiece de cerdo y cordero de ésta en la fábrica de Tarancón (Cuenca). La operación supone la asunción por parte de Incarlopsa del rol de proveedor de ambas especies, un contrato que se adjudicó de manera equitativa a la manchega y Delisano -que se hacía con el complejo de Cheste y la propia Martínez Loriente, utilizando tanto criterios geográficos como, en el caso del ovino, la raza del animal. Ya en 2017, Incarlopsa ha registrado una nueva enseña, 'Natur-All', para coordinar la venta de su gama de carnes frescas de porcino y cordero embarquetado en los lineales de la distribuidora valenciana Mercadona.

Incarlopsa adquirió, mediante una operación de compra de acciones en autocartera, el 20% en manos de Inversiones Corporativas, antes Corporación Caja Castilla-La Mancha y ahora filial del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La operación supuso, de nuevo, la toma del 100% por parte de la familia Loriente.

A finales de junio de 2017, inauguró la ampliación de su matadero de Tarancón (Cuenca). Las instalaciones están preparadas para homologar productos a mercados como China, Estados Unidos, la Unión Europea o Corea del Sur, entre otros. Además de matadero, el complejo industrial de Incarlopsa en Tarancón incluye sala de despiece de porcino; almacén frigorífico; fábrica de elaborados cocidos y curados; planta de loncheados. También este año, construirá un nuevo secadero de jamones en el Polígono Industrial Senda de los Pastores. Este nuevo secadero de jamones se espera que esté construido en año y medio aproximadamente. Su actual secadero de jamón en Corral de Almaguer (Toledo) está gestionado por la filial Secaderos de Almaguer. Incarlopsa cuenta con otro secadero de jamón blanco en Olías del Rey (Toledo). Su estructura industrial se completa con una planta para elaborados de cerdo ibérico, situada en Guijuelo (Salamanca), adquirida hace cuatro años a Canpipork al haber asumido Incarlopsa el suministro de los productos ibéricos de Mercadona, bajo enseña 'La Hacienda del Ibérico'. También suscribe el 50% de Icpor Soria, S.L., dedicada a la fabricación de piensos y el suministro de carnes de porcino para la propia Incarlopsa y cuyo 50% restante pertenece la cooperativa soriana Copiso, y el 100% de S.A.T. Montefrío, explotación con 2.500 vacunos y 5.000 ovinos constantes.

INCARLOPSA sube un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 4% y su plantilla crece en 551 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un importante crecimiento del 81,5%.

Ranking: 37	INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	
Sede central	Tarancón (Cuenca)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	530,00 Millones de € (4,13%)	
Plantilla 2016	1.227 (81,51%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha:	Cuenca: Tarancón (ELABEN- XL 17, S.A.) Toledo: Corral de Almaguer (SECADEROS DE ALMAGUER, S.A. (SECALSA)) y Olías del Rey (Secaderos)
Marcas	INCARLOPSA, SIERRAMON	
MDD	MERCADONA: Cárnicos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	CUENCA (TARANCON)
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



38. Grupo Cañigüeral, I.M.P.

Constituido por cinco empresas especialistas y diferenciadas, dispone del conocimiento y control de la cadena agroalimentaria en los productos que elabora. Frigorífics Costa Brava (Costa Brava Foods) es el matadero y sala de despiece de porcino. Selecciona el origen de los animales, genética y alimentación, y vela por las condiciones de crianza y bienestar animal; Embutidos Monter es interproveedor de Mercadona, especialista en la elaboración de embutidos cárnicos curados de cerdo y pavo; Coopecarn es el especialista en marinados, que trabaja fundamentalmente para el mercado nacional; Far Jamones y Embutidos, dirigido de manera primordial a la exportación; y Frescos Delisano, proveedora de Mercadona en carne fresca de porcino, ovino y productos elaborados, que adquirió a finales de 2016 las instalaciones en Cheste (Valencia) y parte del negocio de Martínez Oriente. Grup Cañigüeral prioriza un modelo industrial basado en la seguridad alimentaria y la calidad, que le ha permitido obtener homologaciones para exportar a más de 50 países de Asia, África, América y Europa. El grupo cuenta con una decena de plantas de producción. Las ventas y plantilla señaladas corresponden a la suma de Frigorífics Costa Brava, Monter, Coopecarn y Far Jamones.

GRUPO CAÑIGÜERAL entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un moderado crecimiento del 0,96% y que su plantilla crece cerca de un 1%.

Ranking: 38	GRUPO CAÑIGÜERAL, I.M.P.	
Sede central	Serinyà (Girona)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	559,46 Millones de € (-0,9%)	
Plantilla 2016	1.636 (6,86%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Sant Jaume de Llierca, Les Planes de Hostoles, Besalú y Serinyà (Embutidos Monter) Quart, Cassà de la Selva (Coopecarn) Barcelona: Vic (Embutidos Monter)
	País Valencià	Valencia: Cheste (Frescos y Elaborados Delisano)
Marcas	No contempla	
MDD	MERCADONA: Preparados cárnicos y carne congelada	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUP CAÑIGUERAL I.M.P.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	CUENCA (TARANCON)
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

39. Schweppes, S.A.

Filial para España, Portugal y Andorra de Orangina Schweppes, filial del grupo japonés Suntory. Su estructura productiva en la Península Ibérica está formada por fábricas en Toledo, donde se concentra más del 80% del volumen producido (sirve a hostelería y al canal de alimentación) y Alcalá de Guadaíra (Sevilla), con capacidad para 40.000 botellas/hora. Además, se completa con un centro de I+D en Torderá (Barcelona) y otro de producción de concentrados en Carcaixent (Valencia) -Cítricos y Refrescantes, S.A. (Citresa). Cuenta con una red de 1.087 distribuidores, que cubren una cartera de 225.000 clientes en horeca. Además firmó un acuerdo con Pepsico Bebidas para llevarle parte de la distribución de sus productos en el canal horeca, logrando una cuota conjunta en el canal del 25% (19%+6%).

SCHWEPPEES, S.A. mantiene su puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6,8%, mientras que su plantilla registra una caída del 2,5%

Ranking: 39	SCHWEPPEES, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2016	489,75 Millones de € (35,9%)	
Plantilla 2016	1.232 (121,58%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Alcalá de Guadaíra
	Castilla La Mancha	Toledo: Toledo (el 70% de la producción)
	Cataluña	Barcelona: Toderá (Citresa)
	País Valencià	Valencia: Carcaixent (Citresa)
Marcas	LA CASERA, PULCO, SCHWEPPEES, SUNNY- SPORT, SUNNYDELIGHT, T!, TRINA	
MDD	CARREFOUR: Refrescos HIPERCOR: Gaseosa	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	SCHWEPPES, S.A.
Empresa o Convenio	SCHWEPPES, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	90008652011995
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS EXCEPTO TOLEDO Y SEVILLA
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones pactadas, a excepción de las relativas a incrementos salariales de las condiciones económicas.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	19.132,47
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.242,33
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	24 días laborables y en Oficinas centrales 22 días laborales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario Convenio y Antigüedad
Antigüedad	Según tablas. En función de la fecha de ingreso del 5% al 70% según una base
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	El 100%. Máximo 12 meses prorrogables otros 6.
Seguro Colectivo	Capital para cada empleado de 19.300 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Nacional de Formación. Anexo XI con detalle de funcionamiento
Salud Laboral	Comisión Nacional de Seguridad y Salud. Anexo X, incluso dotación económica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Igualdad de Oportunidades
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Anexo XII de funcionamiento con todo detalle Diferentes comisiones: Formación, Igualdad y Comisión Técnica; acumulación de Horas Sindicales. Regulación del abono de gastos del Comité Intercentros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de Jubilación: 61 años 40.049,11; 62 años. 33.579,22; 63 años 29.265,96; 64 años 26.030,99; 65 años 22.796,10; 66 años 18.482,82
Mejoras sociales II	Guardería: 235,40 euros brutos/año; Ayuda escolar hasta 25 años: 244,53 euros brutos/año. Entrega gratuita de 27 cajas/año; paquete navidad 152 €/año. Becas estudios trabajadores: Bachillerato o Formación Profesional 542,43, o Universitarios (896,59)
Mejoras sociales III	Baja definitiva por invalidez Permanente total, indemnización de 38.588,80 euros para el 55%, y de 25.725,87 euros para el 75%
Mejoras sociales IV	Asignación mensual de 14,28 euros brutos por cada hijo. Por conyugue o pareja de hecho desempleado: 40,76; 828,87 euros brutos al contraer matrimonio. 331,22 euros brutos por el nacimiento o adopción de cada hijo. Por cada hijo disminuido físico o psíquico mensual 276,02 euros brutos. operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía: 75% del Coste

Marca Blanca	SI
Grupo	SCHWEPPES, S.A.
Empresa o Convenio	LA CASERA S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	90014262012003
Centro de trabajo	TOLEDO Y SEVILLA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Finalizado el plazo de su vigencia, seguirán rigiendo las condiciones pactadas hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.706,47
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.812,13
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario de convenio y antigüedad
Antigüedad	Según tablas. En función de la fecha de ingreso del 5% al 70% según una base
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Capital para cada empleado de 19.300 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinida
Formación	Comisión Nacional de Formación. Anexo XI con detalle de funcionamiento
Salud Laboral	Comisión Nacional de Seguridad y Salud. Anexo X, incluso dotación económica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión de Igualdad de Oportunidades
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Anexo XII de funcionamiento con todo detalle Diferentes comisiones: Formación, Igualdad y Comisión Técnica; acumulación de Horas Sindicales. Regulación del abono de gastos del Comité Intercentros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio de Jubilación: 61 años 41.928,63; 62 años. 35.115,23; 63 años 30.607,90 64 años 27.253,61; 65 años 23.899,32 66 años 19.287,17
Mejoras sociales II	Guardería: 239,47 € €/año; Ayuda escolar hasta 25 años: 248,76 € brutos/año. Entrega gratuita de 27 cajas/año; paquete navidad 155 €/año. Becas estudios trabajadores: Bachillerato o Formación Profesional 551,82 € o Universitarios (912,11 €)
Mejoras sociales III	Baja definitiva por invalidez Permanente total, indemnización de 37.597,87 euros para el 55%, y de 25.065,25 euros para el 75% Lesiones permanentes no invariantes: misma indemnización que el INSS
Mejoras sociales IV	Asignación mensual de 14,53 euros brutos por cada hijo. Por conyugue o pareja de hecho desempleado: 41,47; 843,21 euros brutos al contraer matrimonio. 336,95 € euros brutos por el nacimiento o adopción de cada hijo. Por cada hijo disminuido físico o psíquico mensual 280,79 euros brutos. operaciones quirúrgicas destinadas a la corrección de la miopía: 75% del Coste



40. Aceites del Sur - Coosur, S.A. (ACESUR)

Los datos económicos y comerciales son consolidados de Aceites del Sur, S.L. -sociedad propiedad de la familia Guillén- con Aceites del Sur-Coosur, S.A. (Acesur) -cabecera comercial y participada en un 44,57% directamente por Aceites del Sur y en un 32,74% indirectamente-; Jaenoliva, S.A. -propiedad al 80% de Aceites del Sur-; Ecología del Olivar, S.L. -propiedad al 77,31% de Aceites del Sur y dedicada a tratamiento de alperujo-; Cia. Orujera de Linares, S.L. -participada en un 34% por Aceites del Sur-; la tenedora libanesa East Mediterranean Olive Oil Offshore, S.A.L. -controlada al 100% por Acesur-; la aceitera siria Mediterranean Olive Oil Company, LTD (EMOC) -propiedad al 97% de Acesur-; Acesur do Brasil (77,31%); Acesur USA (77,31%); Enersur Siglo 21, S.L. (99,51%) y Acesur Deprado Internacional, S.L., filial al 100% de Acesur -desde abril de 2017-, que va a ser absorbida. Además, el grupo suscribe el 77,24% de la comercializadora portuguesa Sociedades Nacional de Azeites, S.A. El accionariado recogido corresponde a Acesur. El 20% restante de Jaenoliva se reparte entre Coop. Jaencoop y Caja Rural de Jaén. Los principales destinos de sus exportaciones de aceites a granel son Italia, Japón y Brasil y los primeros clientes exteriores de sus ventas de aceites embotellados, USA, Australia, Reino Unido y Brasil. Para incrementar su negocio de aceituna de mesa y aceite de oliva en EE.UU., en septiembre de 2015, Acesur se asoció con De Prado Negocios e Inversiones, S.L. en la mencionada Acesur Deprado Internacional, empresa creada al 50%, que adquirió el 100% de la distribuidora estadounidense Tee Pee Olives. En abril de 2017, Acesur se hizo con el 100% de Acesur Deprado, al comprar el 50% del De Prado, por la incorporación de éste a la sección de aceituna de mesa de Dcoop. Dada esa operación, Dcoop es ahora el primer proveedor de aceituna de Tee Pee Olives. Su venta de salsas -línea fabricada en sus instalaciones de Vilches (Jaén)- fue en 2016 de 10.333 t (el 56% comercializado en la distribución organizada y el 44% en foodservice) y le supuso un aporte de ingresos de 13,53 M€. El 77% de esa comercialización de salsas la realizó con MDD y el resto con 'Coosur', 'Duendesol' y 'Guillén'. Además, Acesur comercializa vinagre de vino y aceto balsámico, éste de la marca italiana 'Pontí'. Fuera de España, el grupo Acesur tiene actividad industrial en Idleb (Siria), a través de la mencionada EMOC, domiciliada en Beirut (Líbano) y líder del mercado sirio de aceite de oliva. Sus instalaciones, de 50.000 m² construidos y con capacidad para producir 25.000 t anuales, incluyen almazara, refinería y planta de envasado, en la que se embotella aceite de oliva, de girasol y maíz. Su marca, 'Al-Amir', es la enseña con mejor implantación en Siria y la única disponible en todo el territorio del país. Además de Acesur USA -con oficina comercial en Nueva York y almacén en Norfolk- y Acesur Do Brasil -con sede en Sao Paulo y dotada también de almacén-, la red comercial del grupo fuera de España incluye la mencionada distribuidora portuguesa Sociedade Nacional de Azeites, S.A.; una oficina comercial en Shanghai (China), a cargo de un colaborador, y otra con personal propio en Reino Unido, ésta abierta a comienzos de 2015 y con almacén. Además, el grupo tiene almacenes en República Checa, Lituania y Líbano, éste a cargo de EMOC Offshore.

ACESUR gana una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15,4% y su plantilla se incrementa en algo más de 100 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 22,5%.

Ranking: 40	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)	
Sede central	Dos Hermanas (Sevilla)	
Sector	Aceites	
Ventas 2016	523,20 Millones de € (15,4%)	
Plantilla 2016	566 (22,5%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Jaén: Vilches (Acesur) y Puente del Obispo (Aceites del sur) y Jabalquinto (Acesur) Sevilla: La Roda de Andalucía y Dos Hermanas (Aceites del sur)
	Castilla La Mancha	Cuenca: Tarancón (Acesur) Toledo: Mora (Acesur)
Marcas	ALTIVOLIVA, ANDANTE, COOSOL, COOSUR, DUENDESOL, GUILLEM-SOL, GUILLEN, ITALICA, LA ESPAÑOLA, LA MOLISANA, MESMO, MIL OLIVAS, OROSOL, ORO Y SOL, SOY PLUS, SURCOSOL	
MDD	CONSUM: Aceite HIPERCOR: Aceite LIDL: Aceite MERCADONA: Aceitunas (La Española)	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)
Empresa o Convenio	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)
Sector	Aceites
Código Convenio	90007722011992
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta que se suscriba nuevo Convenio, o nuevo marco laboral normativo, conforme a la legislación vigente, los trabajadores seguirán percibiendo las mismas remuneraciones pactadas en este.
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.291,02
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.690,86
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base de grupo + complemento salarial personal
Antigüedad	Suprimido el concepto de antigüedad. complemento personal
Incremento Salarial	152,16 €
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC: 4-15 días 60%,16-20 días 75%, 100% a partir del 21º día. AT y hospitalización: 100%
Seguro Colectivo	Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral: 60.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Contenido de la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Empresa y Representantes de los Trabajadores elaborarán el Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La empresa deberá satisfacer sus gastos de desplazamiento para reuniones, gestiones, etc., crédito horario máximo anual de ocho horas para asambleas
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Paga por vinculación: 25 años una mensualidad compuesta de salario base de grupo y complemento salarial personal. Baja Voluntaria: escala desde 6 pagas a los 64 a 30 pagas a los 58
Mejoras sociales II	Premio por dedicación. A la jubilación con más de 20 años de antigüedad dos pagas compuestas cada una por: salario base de grupo y complemento salarial personal
Mejoras sociales III	Nupcialidad: una mensualidad Ayuda estudios: – Guardería, Preescolar, Primaria, 1.º y 2.º de ESO: 152,94 euros. – F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 229,39 euros. – Enseñanza Universitaria: 508,80 euros. – Discapacitados: 764,74 euros (50% más si se realizan fuera del lugar de residencia)
Mejoras sociales IV	Préstamos para vivienda.; hasta 6.010,12



41. Pernod Ricard España, S.A.

Pernod Ricard España es la filial española del grupo Pernod Ricard, co-líder mundial de la industria de vinos y espirituosos y 17 de las 100 principales marcas del mundo. Dispone de plantas en Málaga; Manzanares (Ciudad Real), que además funciona como centro logístico de la compañía y Padrón (A Coruña), donde elabora aguardientes y licores 'Ruavieja'. En el mercado canario opera a través de Pernod Ricard Canarias, S.L. Asimismo, es propietario de Domecq Wines España, que comercialmente opera como "Domecq Bodegas". Pernod Ricard España opera como co-packer del grupo para los productos 'Havana Club' (gama de rones blancos), 'Malibu' o el tequila 'Olmeca', que se distribuyen en el mercado europeo. En 2015, Pernod Ricard España y Grupo Osborne alcanzaron un acuerdo en virtud del cual la compañía gala recupera la distribución directa de 'Seagram's Gin' en España y concede la distribución de sus marcas de whisky escocés '100 Pipers' y 'Passport' a Osborne. Asimismo, esta última adquiere las marcas 'Brandy 1866' y 'Príncipe', hasta ahora parte del portafolio de Pernod Ricard. España es el segundo mercado de Europa para Pernod Ricard y el primero para la ginebra 'Beefeater'. Actualmente, la compañía es el líder de su sector en valor, con una cuota del 20,5%.

PERNOD RICARD ESPAÑA sube un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 3,45% y su plantilla crece de forma moderada, un 1%.

Ranking: 41	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Licores	
Ventas 2016	462,70 Millones de € (3,45%)	
Plantilla 2016	762 (1,06%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Málaga: (1866 y Príncipe)
	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, ABERLOUR, ABSOLUT, BALLANTINE ´S, BEEFEATER, CHIVAS REGAL, CLAN CAMPBELL, DOBLE V, DUBONNET, GINIAL, HAVANA CLUB, JAMESON, KAHLUA, LONG JOHN, MALIBU, MUMM & CO, PADDY, PASSPORT, PASTIS 51, PERNOD, PLYMOUTH, PRINCIPE, RAMAZZOTTI, RICARD, RITUAL- HAVANA CLUB, ROYAL SALUTE, RUAVIEJA, SEAGRAM ´S EXTRA DRY GIN, SOHO, SUZE, THE GLENLIVET, WYBOROWA, YURINKA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PERNOD RICARD
Empresa o Convenio	PERNOD RICARD ESPAÑA
Sector	Bebidas
Código Convenio	1300128012005
Centro de trabajo	CIUDAD REAL
Vigencia	2011-2016
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado anualmente de no mediar denuncia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	38,30
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.276,88
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.550,86
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	4+ paga por oblativos de la compañía
Importe Pagas extraordinarias	4 pagas de salario anual teórico +paga de participación en Beneficios, con escala en función del salario (máximo 70 días)
Antigüedad	De acuerdo con una escala desde 2 hasta 25 años del 5 al 60%
Incremento Salarial	1,6%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en todos los casos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida, con cobertura de muerte. Plan de pensiones con carácter voluntario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial. Jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad
Formación	No contempla
Salud Laboral	Estricto cumplimiento de la ley 31/1995
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de igualdad aprobado en 2010
Conciliación vida familiar	Permiso retribuido de 15 días anteriores al parto o en caso de adopción internacional. Mejora de la excedencia por cuidado de familiares
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda hijos discapacitados: gastos justificados, hasta 1.200 € año. Nupcialidad 300 €. Obsequio de juguetes hasta 12 años 33 € año. Natalidad 1.200 € año
Mejoras sociales II	Premio vinculación: 10 años 500 €, 15 años 1.000, 20 años 2.500, 25 años 6.610
Mejoras sociales III	Participación en Resultados., en función de ventas y de salario del trabajador (máximo 70 días de salario)
Mejoras sociales IV	Mantenimiento del seguro medico en la excedencia por cuidado de familiares

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PERNOD RICARD
Empresa o Convenio	PERNOD RICARD ESPAÑA
Sector	Bebidas
Código Convenio	29001542011982
Centro de trabajo	MALAGA
Vigencia	2012-2014
Cláusula de ultraactividad	El presente convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con seis meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	38,30
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.034,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.034,50
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	2 pagas de salario base + salario complementario + antigüedad.
Antigüedad	Desde la fecha de 1 de enero de 2014, se suprime, respetándose "ad personam"
Incremento Salarial	En función del % de incremento del resultado sobre el año anterior
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	100% en todos los casos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida, con cobertura de muerte . Plan de pensiones con carácter voluntario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial. Jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad
Formación	No contempla
Salud Laboral	Estricto cumplimiento de la ley 31/1995
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de igualdad aprobado en 2010
Conciliación vida familiar	Horario especial de conciliación jornada continua hijos menores de 15 meses. Permiso retribuido de 15 días anteriores al parto o en caso de adopción internacional. Mejora de la excedencia por cuidado de familiares
Violencia de género	Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda hijos discapacitados: gastos justificados, hasta 1.200 € año. Nupcialidad 300 €. Obsequio de juguetes hasta 12 años 33 € año. Natalidad 1.200 € año, Vale comida o cheque guardería
Mejoras sociales II	Premio vinculación: 10 años 500 €, 15 años 1.000, 20 años 3.000, 25 años 6.000
Mejoras sociales III	Participación en Resultados, en función de ventas y de salario del trabajador (máximo 70 días de salario)
Mejoras sociales IV	Mantenimiento del seguro medico en la excedencia por cuidado de familiares

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PERNOD RICARD
Empresa o Convenio	PERNOD RICARD ESPAÑA
Sector	Bebidas
Código Convenio	28012452012003
Centro de trabajo	MADRID
Vigencia	2012-2014
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las dos partes, con seis meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.849,06
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	12.849,06
Vacaciones	23 días laborables + días en función del año de contratación (hasta 2 días más con 25 años o más)
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	2 pagas de salario base+ salario complementario + antigüedad.
Antigüedad	Desde la fecha de 1 de enero de 2014, se suprime, respetándose "ad personam"
Incremento Salarial	En función del % de incremento del resultado sobre el año anterior
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en todos los casos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida, con cobertura de muerte . Plan de pensiones con carácter voluntario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial. Jubilación forzosa de los trabajadores que alcancen la edad
Formación	No contempla
Salud Laboral	Estricto cumplimiento de la ley 31/1995
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Plan de igualdad aprobado en 2010
Conciliación vida familiar	Horario especial de conciliación jornada continua hijos menores de 15 meses. Permiso retribuido de 15 días anteriores al parto o en caso de adopción internacional. Mejora de la excedencia por cuidado de familiares
Violencia de género	Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda hijos discapacitados: gastos justificados, hasta 1.200 € año. Nupcialidad 300 €. Obsequio de juguetes hasta 12 años 33 € año. Natalidad 1.200 € año, Vale comida o cheque guardería
Mejoras sociales II	Premio vinculación: 10 años 500 €, 15 años 1.000, 20 años 3.000, 25 años 6.000
Mejoras sociales III	Participación en Resultados., en función de ventas y de salario del trabajador (máximo 70 días de salario)
Mejoras sociales IV	Mantenimiento del seguro medico en la excedencia por cuidado de familiares

42. Importaco, S.A. Grupo

Grupo especializado en la elaboración de frutos secos, frutas desecadas, chocolates, snacks y productos afines, así como en el envasado de agua mineral. El grueso de su negocio continúa siendo generado a través de su división de frutos secos. El 75% del negocio registrado en esta división proviene de su relación como interproveedor de Mercadona, gestionada a través de Importaco Casa Pons. La relación de Importaco con Mercadona se articula a través de las instalaciones especializadas en frutos secos y frutas desecadas de Beniparrell (Valencia), en maíz para microondas y masas fritas, también en Beniparrell, en grajeados de chocolate, localizada en Chella (Valencia) y otros snacks, en Carlet (Valencia). Por su parte, la división foodservice se estructura a través de las delegaciones de Importaco en el territorio nacional, aglutinadas bajo la sociedad Importaco Delegaciones, y alrededor de 150 distribuidores que atienden el canal horeca. A nivel industrial, la actividad se atiende desde las instalaciones de Picassent (Valencia). Por su parte, la encargada de garantizar el suministro de almendras para Mercadona y frutos secos y frutas desecadas para la industria agroalimentaria nacional y extranjera es la división ingredientes. Esta división se centralizará en la planta de Vall D'Alba (Castellón), explotada por Frutos Secos de Castellón. A nivel internacional, la elaboración y distribución en el mercado polaco y países próximos se lleva a cabo desde la planta de Bydgoszcz (Polonia).

Por último, la estructura en esta división de frutos secos se completa con una planta en Turquía, que también trabaja en exclusiva para Mercadona, y con el proyecto conjunto que desarrolla en la provincia argentina de Rosario en una planta de repelado de almendra, encargada de proveer a la planta de Vall D'Alba. Por su parte, Bebidas Naturales, filial de aguas envasadas de Importaco, se hacía en mayo de 2016 con los manantiales e instalaciones de Font des Teix (Bunyola, Mallorca), Virgen del Camino (Valverde del Camino, León) y Fuente Arealillo (Calera y Chozas, Toledo) al Grupo Font Agudes. Con esta compra, la división de aguas de Grupo Importaco pretende impulsar su crecimiento en la categoría de agua mineral y ganar competitividad, lo que ya queda reflejado en los resultados de 2016. Esta sociedad ha incrementado su volumen de negocio en 2016 con un 100% respecto al ejercicio anterior, hasta superar los 626 Ml anuales envasados. Con más de 81 M de envases durante 2016, Bebidas Naturales se consolida en la tercera plaza del ranking del sector de agua mineral por volumen. En lo que respecta a facturación, en 2016 ascendió a 56 M€, correspondiendo 51 M a agua mineral y el resto a refrescos minerales. La mayoría de las ventas de Bebidas Naturales pertenecen al retail nacional, con Mercadona como único cliente.

IMPORTACO gana un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen un 2,2% y su plantilla suma cerca de 120 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 11%.

Ranking: 42	IMPORTACO, S.A.- GRUPO	
Sede central	Beniparrel (Valencia)	
Sector	Frutos secos y Snacks	
Ventas 2016	452,00 Millones de € (2,26%)	
Plantilla 2016	1.170 (11,22%)	
Centros de Trabajo	País Valencià	Valencia: Beniparrell, Carlet, Chella y Picassent
Marcas	CASA PONS, VITAPOP	
MDD	MERCADONA: frutos secos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	IMPORTACO, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	GRUPO IMPORTACO S.A.
Sector	Otros productos
Código Convenio	90100053012012
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	En caso de no mediar denuncia se entenderá tácita y automáticamente prorrogado por periodos anuales.
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	12.195,36
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.147,72
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en AT EP y Hospitalización
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 1 año de salario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las empresas se comprometen a mantener o alcanzar un nivel de empleo indefinido del 85% sobre la plantilla total. 2. La duración máxima de la contratación temporal, sea cual sea la causa de la misma o vacaciones no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Caso de generarse vacantes indefinidas, tendrán preferencia total el personal fijo discontinuo ante una misma vacante indefinida del mismo puesto de trabajo, categoría y sección.
Formación	Se adhieren al plan nacional de formación
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de salud laboral. Comité intercentros
Clausula de medio ambiente	Gestion medioambiental: reducir el consumo energético, de agua, papel etc.
Cláusulas de igualdad	Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	Aplicación de la ley a 39/1999 adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional
Violencia de género	Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso moral
Derechos Sindicales	Delgados sindicales, comités intercentros. acumulación anual de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	Seguro médico. Auxilio por defunción: una anualidad de salario
Mejoras sociales IV	Tasa de un 3 % de trabajadores discapacitados

43. Europastry, S.A.

Líder nacional y quinto operador mundial del sector de masas congeladas.

Opera 15 centros de producción, oficinas centrales y su centro de I+D. En noviembre de 2016 inauguró CEREAL (Center for Research Advanced Lab), un centro de I+D de pan y bollería pionero en España. Cuenta con la nueva línea de pan de hamburguesas en Vallmoll (Tarragona), inaugurada el pasado mes de junio. Por otro lado, la compañía ha implantado la garantía "Clean Label", que estipula que los ingredientes naturales utilizados en la elaboración de los productos proceden de materias primas agrícolas y ganaderas sin aditivos, conservantes, grasas trans, aromas artificiales ni monodiglicéridos en su composición. En julio de 2016 abrió una nueva línea de negocio con su entrada en ecommerce, enfocada a la venta directa a consumidor final. Para esta nueva experiencia comercial, Europastry cuenta con la colaboración del supermercado online Ulabox y en una segunda fase está previsto su desembarco en la plataforma de Amazon, en ambos casos bajo el paraguas de la enseña propia 'Aunt Marian'. Europastry genera ya el 30% de sus ventas en los más de 50 países en los que comercializa su producción. De esta cifra, el 80% es producto de bollería. Entre los mercados internacionales en los que cuenta con actividad, el grupo destaca por su penetración los países de centro y norte de Europa, que generan el 70% de la facturación de Europastry fuera de España; EE.UU., donde cuenta con su filial al 100% Wenner Bakery, y donde está estudiando ya el proyecto para iniciar la producción de 'Dot's', "si las condiciones del mercado se siguen desarrollando de manera favorable"; Colombia y Chile; y por su reciente incorporación, China. Una de las principales actuaciones ejecutadas y programadas durante 2016 pasan por una línea de bollería prefermentada de alta gama en sus instalaciones de Oldenzaal (Holanda). En junio de 2015 cerraba la adquisición de la también elaboradora de masas congeladas Digem XXI, más conocida por su marca comercial 'Sualba'. Digem XII, con sede en Paterna (Valencia), tiene también actividad en la elaboración y comercialización de materias primas para pastelería y bollería, así como en la comercialización de distintas referencias de alimentación y bebidas para el canal horeca. La operación incluía también la compra de la participada de Digem XII, New Bakes, dedicada a la fabricación de la línea de materias primas para pastelería y panadería. Fuera de España explota 4 plantas de elaboración, en EE.UU, a través de su participada Wenner Bakery, que explota tres plantas de producción; Turquía, donde mantiene una joint-venture con el grupo Uno; y la citada planta de Holanda.

EUROPASTRY, S.A. gana tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 10,25% y su plantilla crece un 2,59%.

Ranking: 43	EUROPASTRY S.A.	
Sede central	Sant Cugat del Vallès (Barcelona)	
Sector	Masas Congeladas	
Ventas 2016	442,60 Millones de € (10,25%)	
Plantilla 2016	1.348 (2,59%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha	Guadalajara: Azuqueca de Henares
	Cataluña	Barcelona: Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí Tarragona: Serral y Vallmoll
	Galicia	Lugo: Begonte
	Islas Baleares	Baleares: 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	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	EUROPASTRY, S.A.
Empresa o Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Sector	Otros productos
Código Convenio	79000965011994
Centro de trabajo	SANT CUGAT DE VALLES
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Transcurridos 18 meses desde la denuncia del convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.694,26
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.075,78
Vacaciones	22 días laborables.
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario convenio y plus vinculación
Antigüedad	Se devengará y percibirá hasta 31 de diciembre de 2015, devengándose por trienios, hasta un máximo de 12. A partir de 31/12/2015 pasa a complemento "ad personam"
Incremento Salarial	1%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC. Desde el 4 día. 75% del total resultante de la suma de retribución del convenio, más plus vinculación. Para las 2 primeras bajas, se abonará desde el primer día de la baja de I.T. Hospitalización, 100\$ hasta un máximo de 8 meses. Desde el 4 día. AT 100% desde el primer día máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Acuerdo Interprofesional de Catalunya
Salud Laboral	Acuerdo Interprofesional de Catalunya
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Igualdad de derechos. Referencia solo a la clasificación profesional
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género.
Derechos Sindicales	En las empresas en las cuales los sindicatos o centrales sindicales posean una afiliación superior al 15% de su plantilla, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. Acumulación de horas mensual
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plus vinculación
Mejoras sociales II	Ayuda por defunción dos meses de salario convenio y plus vinculación. Premio de permanencia 25 años de prestación de servicios: dos mensualidades de salario convenio y plus vinculación
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	1 día al año por asuntos propios



44. Grupo Sada, P.A., S.A.

Concentra la actividad avícola del grupo Nutreco en España y Portugal. En junio de 2014, su matriz, Nutreco, creó la unidad de negocio 'Nutreco Iberia' para agrupar la actividad de Sada, la fabricante de piensos Nanta y su filial ganadera Inga Food, en España y Portugal, como unidad operativa independiente.

Cuenta con Sada Producciones Ganadera, S.A., para asumir la actividad de cría de gallinas reproductoras e incubación de huevos de todo el grupo (Alfaro, Alcalá del Río, Utrera, Lleida y Arico, además de explotar un centro en Sástago propiedad de Vall Companys). Además, tiene 70 granjas reproductoras y 940 granjeros externos para el engorde. En 2016, su producción de pollo se acercó a los 123,6 M de unidades.

La actividad de Sada se reparte entre sus filiales y las instalaciones de la propia matriz. Estas últimas se ubican en Lominchar (Toledo), incluyen una sala de despiece para 24.000 aves/turno y concentran la mayor parte de la producción de elaborados del grupo. Sus subsidiarias, que se reparten geográficamente la actividad del grupo, son: Sada P.A. Castilla-Galicia, S.A., con mataderos en Castro de Rei (Lugo) y oficinas comerciales en Valladolid -tras cerrar el matadero de esta localidad a principios de 2017-, que opera comercialmente en Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Madrid; Sada P.A. Andalucía, S.A., con mataderos en Alcalá de Guadaíra y La Rinconada, atiende los mercados andaluz y extremeño; Sada P.A. Valencia S.A., opera en Levante y tiene matadero y sala de despiece en Sueca y Rafelbunyol; Sada P.A. Canarias, S.A. y Sada P.A. Tenerife, S.A. -para su actividad en las Islas-, con matadero y sala de despiece en La Laguna; y Sada P.A. Cataluña, S.A., que explota un matadero y sala de despiece de aves -preparado para 25 M de pollos anuales- en Lleida.

La estructura comercial del grupo se completa con 24 delegaciones comerciales, incluyendo Portugal (con 260 rutas) y su participación del 19,83% en Sociedad Comercializadora de Aves, S.L.

SADA pierde cuatro puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 13,5% y su plantilla pierde cerca de 750 empleos, lo que supone una caída del 25%

Ranking: 44	GRUPO SADA, P.A., S.A.	
Sede central	Tres Cantos (Madrid)	
Sector	Mataderos	
Ventas 2016	415,00 Millones de € (-13,54%)	
Plantilla 2016	2.189 (-25,47%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Alcalá de Guadaira (salas de incubación), La Rinconada (salas de incubación), Alcalá del Río y Utrera (SADA ANDALUCÍA)
	Galicia	Lugo: Castro de Rei (SADA P.A. CASTILLA-GALICIA)
	Castilla La Mancha	Toledo: Lominchar y Cazalegas (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	Castilla y León	Valladolid: Valladolid (SADA P.A. CASTILLA-GALICIA)
	Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife: El Chorrillo y Arico (SADA ISLAS CANARIAS)
	La Rioja	Rioja: Alfaro (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	Cataluña	Lleida: Lleida (SADA CATALUÑA)
	País Valencià	Valencia: Sueca y Rafaelbunyol (SADA VALENCIA)
	Región de Murcia	Murcia: : Cartagena (SADA VALENCIA)
Marcas	CUK, FRICHEF, GRUPO SADA, POLLO ASADO SADA, POLLO REAL	
MDD	LIDL, DIA, CARREFOUR, AHORRAMÁS	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO SADA, P.A., S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



45. Coop. Gan. del Valle de los Pedroches (COVAP)

Está integrada por 7.339 socios productores y 8.565 colaboradores de la provincia de Córdoba (del Valle de los Pedroches y Valle del Guadiato), Badajoz (La Serena y La Siberia), Ciudad Real (del Valle de Alcudia) y Huelva. Cuenta con actividades de vacuno de carne, vacuno de leche, ovino de carne, ovino/caprino de leche, ibérico de bellota, alimentación animal y suministros. Sus ingresos del pasado año correspondieron a su actividad láctea -integrado por leche, preparado lácteo, batidos, nata, mantequilla y quesos-.

El grueso de ese negocio procede del suministro a Mercadona, cadena a la que Covap provee, con la marca 'Hacendado', de leche de vaca, mantequilla, nata y chocolate a la taza, y el resto corresponde a la venta con la marca 'Lácteos Covap'. La ligazón de Covap con Mercadona se produce también a través de otra suministradora láctea de la cadena, la sociedad Lactiber León, S.L., participada por la entidad en un 50% -junto a Iparlat-, al sumar en 2017 un 17% tras la salida de Dafsa de la leonesa. Además, ha extendido la zona de suministro a Cataluña, con la creación de la sociedad Lactia Agroalimentaria, junto a la cooperativa catalana Lleters de Cataluña. A través de esta ha creado una empresa conjunta con Central Lechera Asturiana, donde Covap tiene el 76%, para adquirir la fábrica de Vidreres (Girona), -la antigua ATO-. Su complejo de Pozoblanco (Córdoba) incluye industria cárnica de cerdo ibérico, vacuno y ovino, central láctea, planta de cogeneración y fábrica de piensos compuestos. Además, Covap cuenta con otra planta de piensos en Almorchón (Badajoz); un centro de alimentación para rumiantes y una pequeña instalación de cría de porcino ibérico (para genética, etc.) en Pozoblanco; plantas de engorde de terneros en Alcaracejos (Córdoba) y Almadenejos (Ciudad Real); un centro de tipificación de cordero en Alcaracejos (Córdoba); y una red de siete tiendas de calle, ubicadas en Pozoblanco (2), Córdoba, Málaga, Santa Elena (Jaén), Madrid y San Sebastián de los Reyes (Madrid). Dicho matadero de porcino está homologado para EE.UU., país en el que los elaborados de cerdo ibérico de Covap, así como sus quesos, se comercializan a través de la importadora Cheese For Ever. En ese país, en 2017 ha instalado una comercial en Miami. El área lanar abandonó la cooperativa de segundo grado Cordesur en 2015. Cordesur se dedicaba a la venta en vivo de los corderos de sus asociados y ha sido absorbida por EA Group en 2017. Los quesos se los fabrica Qualia Lácteos, S.L. La entidad suscribe el 95% de Desarrollo Agroalimentaria de los Valles, S.A. (DAVSA) y de Tecnología y Ganadería Covap, S.L. (Tecnocovap).

COVAP se mantiene en el mismo puesto que en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen un 2,29% y su plantilla suma 60 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 10%.

Ranking: 45	COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)	
Sede central	Pozoblanco (Córdoba)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	413,26 Millones de € (2,29%)	
Plantilla 2016	662 (9,97%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Córdoba: Pozoblanco (Industria cárnica, central lechera, planta de cogeneración y piensos compuestos. Centro de alimentación para rumiantes y una instalación de cría de porcino ibérico) y Alcaracejos (Engorde de terneros)
	Castilla La Mancha	Ciudad Real: Almadenejos (Terneros)
	Extremadura	Badajoz: Almorchón (Piensos compuestos)
Marcas	COVAP	
MDD	MERCADONA: Leche, mantequilla, nata y chocolate a la taza	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



46. Frigorífics Costa Brava, S.A.

Costa Brava, desde principios de 2014, ha pasado a tener como accionista único a Grup Cañigueral, que anteriormente era propietario del 33% de las acciones. La operación se realizó mediante una ampliación de capital en Grup Cañigueral y un intercambio de acciones, por el que han entrado en Grup Cañigueral, con un porcentaje minoritario y proporcional, los otros dos antiguos socios de Costa Brava, las sociedades Jaume Abras y Eduardo Planaguma. Grup Cañigueral es el holding donde también se integran Embutidos Monter, fabricante de elaborados cárnicos curados -interproveedor de Mercadona- y Coopecarn Girona, productora de preparados cárnicos frescos, ambas participadas al 100%, así como la nueva Frescos Delisano, que adquirió las instalaciones cárnicas de Martínez Lorient en Cheste (Valencia), a finales de 2016. A estas empresas, se sumó Far Jamón Serrano, adquirida por Frigorífics Costa Brava en abril de 2016. Con la adquisición, el grupo exportará el producto ya elaborado y aportará mayor valor añadido a su actividad internacional. Durante 2014-15, Costa Brava ha llevado a cabo una importante ampliación de sus instalaciones en Riudellots de la Selva (Girona). El objetivo es aumentar la capacidad de congelación para exportar su producción cárnica. En una primera fase, a principios de 2015, ha puesto en marcha nuevas cámaras de congelación y salas de preparación y empaquetado, así como muelles externos para facilitar la manipulación y carga de la mercancía. Su complejo industrial, levantado en 2007, dispone de una sala de despiece y fileteado de porcino. Frigorífics Costa Brava ha conseguido también la homologación para que la carne de porcino que procesa pueda ser comercializada en Estados Unidos, tanto de manera directa como en materia prima para elaborados cárnicos.

FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA sube tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos consiguen un importante crecimiento del 11,87%, mientras que su plantilla pierde cerca de 120 empleos, lo que supone un caída del 15%.

Ranking: 46	FRIGORÍFICS COSTA BRAVA, S.A.	
Sede central	Riudellots de la Selva (Girona)	
Sector	Cárnico	
Ventas 2016	411,44 Millones de € (11,87%)	
Plantilla 2016	675 (-14,99%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Riudellots de la Selva
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

47. AB Azucarera Iberia, S.L.

Pertenece al grupo británico encabezado por Associated British Food. Cuenta con fábricas de azúcar de remolacha en La Bañeza (León), Toro (Zamora) y Miranda de Ebro (Burgos). Asimismo, dispone de una fábrica y refinería de azúcar de Guadalete (Cádiz), instalaciones que se completan con un centro logístico (12 muelles de carga), líneas de envasado y una planta de cogeneración de 18,2 MW. La red de la empresa se completa con un centro de empaquetado en Benavente (Salamanca), con líneas para el envasado en cartón complejo. Azucarera suscribe el 87,5% de Nueva Comercial Azucarera, S.A., que comercializa su producción en España y Portugal (el 12,5% pertenece a la portuguesa Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S.A.). También posee el 51% de Agroteo, S.A. (servicios a agricultores) y el 50% de Comercializadora de Melazas, S.A. El grupo ABF está presente también en España con la fabricante de ingredientes para panificación AB Mauri Food y la cadena de textil Primark.

AZUCARERA IBERIA sube seis puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15% y su plantilla se incrementa un 6,38%.

Ranking: 47	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	
Sede central	Madrid	
Sector	Azúcar	
Ventas 2016	394,10 Millones de € (15,17%)	
Plantilla 2016	817 (6,38%)	
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 UGT FICA a partir de los datos de Alimarket y web de la empresa.

Marca Blanca	NO
Grupo	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA AZUCARERA
Sector	Otros productos
Código Convenio	99000555011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el convenio dentro del plazo, el convenio colectivo se entenderá prorrogado tácitamente por un solo año, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones
Jornada Anual h/año	1.756
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.895,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.482,83
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	El personal fijo de plantilla acogido al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, así como el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, consolidará la cantidad que por complemento de antigüedad ha percibido hasta el 31-12-2015, revalorizándose en la misma cuantía que se ha pactado en este convenio para los incrementos salariales
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT: cien por cien del salario ordinario que hubieran percibido en jornada ordinaria. EC y ANL: 100% a partir del día 26
Seguro Colectivo	Mínimo 18.900€ negociado con la RLT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión Paritaria de Formación. Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas
Salud Laboral	Comisión de prevención de riesgos y salud laboral
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Durante la vigencia del presente convenio las empresas que resulten obligadas por la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que cubra todos los objetivos fijados en la referida ley
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	El crédito de horas mensuales retribuidas, para los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, se fija en treinta horas y podrán ser acumulables anualmente por sindicato y empresa en un delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical de cada uno de los sindicatos más representativos. Comité intercentros
Digitalización	Los nuevos puestos o funciones que surjan en el futuro como consecuencia del desarrollo tecnológico se asimilarán a las categorías que resulten más adecuadas por analogía de funciones y del nivel de conocimientos y responsabilidades exigidos para su desempeño.
Mejoras sociales I	premio de jubilación, 65 años en función de la categoría (máximo 700 € al año como complemento. Mismo Beneficio para invalidez con más de 10 años de antigüedad
Mejoras sociales II	Ayuda a discapacitados 1.617,85 euros anuales, Auxilio por defunción: dos mensualidades completas
Mejoras sociales III	complemento salarial único por un importe total de 1.339,90 euros, en proporción al tiempo de prestación de servicios durante los años 2015 y 2016
Mejoras sociales IV	65 kilogramos de azúcar al año+ 12 kilogramos de azúcar anuales por cada uno de los familiares que convivan con los trabajadores fijos. Los trabajadores que realicen estudios en los centros mencionados podrán optar a una reducción de su jornada de trabajo de hasta un tercio de la misma, con la disminución salarial equivalente, sin que ello suponga alteración ni disminución de sus derechos laborales

48. ARC Eurobanan, S.L. Grupo

Encabeza un grupo en el que se enmarcan las filiales al 100% Isla Bonita Tropical Fruit, Arc Eurobanan Palma y Reybanpack (prepackaging), además de las participadas Morales e Hijos (70%), Frutas Iru (50%) y Frutas Faustino. Dispone de centros de maduración y distribuidores en Alicante, Barcelona, Valencia, Bilbao, Madrid, Sevilla, Murcia, Galicia, Canarias, Zaragoza, Jerez, Palma de Mallorca, Oporto y Lisboa. Importa en torno al 45-50% de la fruta y hortaliza que gestiona, dirigiendo sus exportaciones básicamente a la Unión Europea. En los últimos años está potenciando sus productos de IV gama y ecológicos, división a la que está sumando nuevos productos. También está potenciando sus cremas y gazpachos, a los que a lo largo de 2017 añade Tapenade y Hummus. En la primavera de 2016 presenta la gama 'Isla Bonita Premium Gold', y en febrero de 2017 pone en el mercado una línea de superzumos bajo el paraguas de la marca 'Isla Bonita'

ARC pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 3,6% y su plantilla, con 50 nuevos empleos, se incrementa un 6,67%.

Ranking: 48	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO
Sede central	Madrid
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2016	386,40 Millones de € (3,59%)
Plantilla 2016	800 (6,67%)
Marcas	AGROORIGEN, AGROORIGEN BIO, CARIBIANA, CHEF MAESTRO, COPLACA, DALEIRA, EUROBANAN, EUROLIM, FEIRGOLD, FI, FRESCO PRESTO, FYFEES, ISLA BONITA, MORALES, PLANETA VERDE, SIKIG, TOP, VILLONOR
MDD	No

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

Marca Blanca	NO
Grupo	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	CONSERVAS VEGETALES
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	99001305011981
Centro de trabajo	VARIOS
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	El periodo legal de ultra actividad previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrá una duración adicional de tres (3) años
Jornada Anual h/año	1.776 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.179,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.827,65
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	La antigüedad regulada en este artículo quedó fijada en el importe que tuviere cada trabajador al 31 de diciembre de 1995
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	Fallecimiento por muerte natural, 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, 15.000 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año
Formación	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector
Salud Laboral	Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos, en relación con las condiciones que existan en la empresa
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La representación del Sindicato será ostentada por un Delegado Sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 150 trabajadores y cuando los Sindicatos posean en los mismos una afiliación superior a 25 trabajadores. Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas, los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100 por 100 de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Comité intercentros
Digitalización	Los sistemas de mecanización no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. La mecanización o progresos técnicos no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.
Mejoras sociales I	Premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

49. Adam Foods, S.L. Grupo

El 1 de enero de 2015, Adam Foods asumió la propiedad de la división de 'Alimentos' del grupo Nutrexpa, en la operación de división de éste entre sus dos familias propietarias, Ferrero y Ventura. Así, la familia Ventura recibió en Adam Foods, S.L. las fábricas y negocios de galletas ('Cuétara' y 'Artiach'), pastelitos ('Phoskitos'), miel e infusiones ('Granja San Francisco'), patés ('La Piara') y caldos ('Aneto') y la actividad de comercialización de los caramelos 'Pez', marca fabricada por la austriaca Pez International, GMBH.

A esas actividades, Adam Foods sumó, en julio de 2016, infraestructura industrial de pan, al adquirir la rama de actividad de pan de molde con marca de Panrico, S.A., dentro de la operación de compra de esa compañía por Grupo Bimbo S.A.B. de CV., sociedad que simultáneamente traspasó un conjunto de activos a Adam Foods. Así, ésta adquirió las marcas 'Panrico', 'La Hornada Casera' y 'Grisines' para España, Portugal y Andorra; las fábricas de Gulpilhares (Portugal) y Teror (Gran Canaria); las licencias para exportar a Italia, Francia y Alemania; y todas las patentes de producción. Esos activos y negocio fueron transferidos por Adam Foods a la nueva Trigorico, S.L. En marzo de 2017, Trigorico asumió la distribución física y la facturación directa de esa línea de pan, que fue distribuida y comercializada por Bimbo desde el cambio de propiedad de Panrico. Al cierre de esta edición, la actividad de producción de las plantas de Gulpilhares (Portugal) y Teror era aún realizada por Bimbo, que traspasará dicha operativa y los 150 trabajadores de las dos factorías a Trigorico antes de finales de año.

Las plantas de Gulpilhares y Teror, ya jurídicamente propiedad del grupo Adam, se han sumado a las siete factorías procedentes de Nutrexpa. De ese tejido, cuatro fábricas corresponden al área de galletas y se encuentran en Orozco (Vizcaya), Villarejo de Salvanés (Madrid), Reinosa (Cantabria) y Pombal (Portugal); una planta se dedica a fabricación de pastelitos y envasado de miel y está ubicada en Riudarenes (Girona); una factoría elabora patés y está situada en Manlleu (Barcelona), y otra produce los caldos y se encuentra en Artes (Barcelona). La factoría de Riudarenes pertenece a Granja San Francisco, S.L., también subsidiaria al 100% de Adam. Además, la holding suscribe 100% de La Piara, S.A. (ver ficha), Aneto Natural, S.L. (ver ficha) y Seurodis, S.L., comercializadora de galletas y pastelitos con MDD.

ADAM FOODS gana cinco puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 13%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en algo más de 1.050 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 49	ADAM FOODS, S.L. GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	386,00 Millones de € (13,11%)	
Plantilla 2016	1.052 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Artés y Manlleu Girona: Ruidarenes
	Cantabria	Cantabria: Reinosa (CUÉTARA 1951, S.L.)
	Madrid	Madrid: Villarejo de Salvanes (CUÉTARA, S.L.)
	Euskadi	Vizcaya: Orozco (GALLETAS ARTIACH, S.A.)
MDD	CARREFOUR, DIA, EROSKI: Galletas ALCAMPO: Bizcochos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	NUTREXPA S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	39100091012012
Centro de trabajo	REINOSA (CANTABRIA)
Vigencia	2014-2015
Cláusula de ultraactividad	Al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se mantendrán todas las condiciones establecidas en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio.
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	31,760
Trabajador Fijo: Peón €/año	29,599
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario base, antigüedad y plus de puntualidad y asistencia
Antigüedad	Solo para personal en plantilla anterior a 2011. Máximo 10 trienios
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	En todos los casos el 100%. En EC a partir del 4 día
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 9.000 €. Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial y contrato de Relevo
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	En los casos de excedencia por cuidado de hijo menor se amplía a tres años el período de excedencia
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización, se realizarán sin perjuicio de las competencias contempladas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores para el Comité de Empresa.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	Comprar mensualmente, cinco cajas de los productos del Grupo que se encuentren habitualmente en el almacén de Reinosa, al precio de tarifa menos el 45 por 100 de descuento.
Mejoras sociales IV	Permiso sin sueldo inferior a cinco días laborables seguidos no sedará de baja en Seguridad Social al trabajador/a

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	GRANJA SAN FRANCISCO S.L.U.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	17000591011994
Centro de trabajo	RUIDARNES (LLEIDA)
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	Prorrogado por años naturales de no mediar denuncia
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.765,45
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.190,55
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad: Salario de cualificación + Antigüedad + Plus personal
Antigüedad	Consolidado a diciembre de 1994 como Complemento de antigüedad personal: Trienios (24,04€/mes). Máximo de 10
Incremento Salarial	1,00
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año)
Seguro Colectivo	Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial y contrato de Relevo. Pase a indefinidos de 8 personas entre 2018 y 2019
Formación	Comisión mixta para formación
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Regulación genérica
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda Escolar: Los trabajadores que tengan hijos hasta los 16 años de edad podrán solicitar una ayuda mensual de 9,64 EUR por cada uno de ellos.
Mejoras sociales II	Ayuda disminuidos: pago del 100% del coste de la educación que reciban estos hijos en centros especiales homologados. Límite 2.000 € anuales. Gratificación por matrimonio 120 EUR brutos. gratificación de 80 EUR brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo. Servicio de Autobús
Mejoras sociales III	Gratificación por Jubilación. Trabajadores en alta el 01/01/2000. si tiene entre 60 y 63 años de edad, percibirá una gratificación, una sola vez, de 6.010,12 euros.
Mejoras sociales IV	Premio de vinculación: A los 25 años, insignia y 1.200 euros

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	IDILIA FOODS, S.L.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	08005551011994
Centro de trabajo	PARET DE VALLES (BARCELONA)
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	No se regula
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.800,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.516.99
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Suma del Salario Convenio, Complemento Ad Personam, Plus Personal de Antigüedad Respetada y el Plus Persona
Antigüedad	Plus personal de antigüedad respetada, 36,37 EUR/mes por trienio, máximo 10 trienios
Incremento Salarial	1,25%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año)
Seguro Colectivo	Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad e Higiene
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda escolar hijos hasta los 16 años de edad ayuda mensual de 13,46 EUR por cada hijo. Ayuda a discapacitados la mitad del coste de la educación que reciban dichos hijos en centros homologados especiales,
Mejoras sociales II	Gratificación por jubilación: entre 55 y 63: 2 mensualidades. 63 años: 1 mensualidad. El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad efectiva en la empresa recibirá el obsequio de una insignia y 1.081,82 EUR brutos en metálico.
Mejoras sociales III	Gratificación por matrimonio 100 EUR brutos. gratificación de 70 EUR brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	NUTREXPA S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	28001122011981
Centro de trabajo	VILLAREJO DE SALVANES
Vigencia	2010-2014
Cláusula de ultraactividad	Hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.806,72
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.690,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + Antigüedad + Plus de puntualidad y asistencia
Antigüedad	6% Salario base por trienio hasta un máximo de 10
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en todos los casos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida e Invalidez absoluta o total a favor de su personal por los siguientes riesgos y capitales:- Fallecimiento: 9.000 €.- Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las partes apuestan por la transformación del empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y regulada colectivamente
Formación	Comisión de formación. Reglamento de funcionamiento
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometen a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos y a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Compromiso para acabar con el Acoso Sexual y Moral (mobbing).
Derechos Sindicales	Acumulación horaria por periodos trimestrales
Digitalización	Las funciones de la Comisión de Formación serán: Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden ser las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías.
Mejoras sociales I	AYUDA POR DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS: Minusvalía del 33% al 50%: 1.200 € anuales. Minusvalía del 50% al 65%: 1.700 € anuales. Minusvalía superior al 65%: 2.600 € anuales.
Mejoras sociales II	Servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche
Mejoras sociales III	Compra de productos descuento del 45% sobre precio tarifa hasta un máximo de tres cajas mensuales.
Mejoras sociales IV	Jubilación a los 59 y 60 años: 16 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 61 años: 14 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 62 años: 12 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 64 años: 5 mensualidades de salario bruto

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	GALLETAS ARTIACH, S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	48001092011981
Centro de trabajo	OROZCO (VIZCAYA)
Vigencia	2012-2015
Cláusula de ultraactividad	El presente y sucesivos convenios mantendrán la ultra actividad hasta la negociación y firma del nuevo convenio que sustituya al anterior
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.581,75
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.161,60
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	No contempla
Importe Pagas extraordinarias	30 días: Salario base + Antigüedad +Ad Personam+Compl. Salarial
Antigüedad	3 bienios del 5% y 3 quinquenios del 10%
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	4 primeros días: 60% de la BR. Si hay intervención u hospitalización, 100%. Si la hospitalización supera 45 días, 100% desde el 1º día. Accidente de Trabajo: 100% desde el 1º día
Seguro Colectivo	Muerte natural: 1 anualidad de salario bruto; Muerte por accidente: 2 anualidades de Salario Bruto; Muerte por Accidente de Circulación: 3 anualidades. Incapacidad Absoluta y Permanente: Una anualidad de salario bruto; Incapacidad Profesional Total y Permanente: Una anualidad de salario bruto.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación Parcial y Contrato de Relevó
Formación	Fondo de Formación y Cultura: 23387,69. Se administra por la Comisión Paritaria de Formación.
Salud Laboral	Se dota un fondo para Comité de Salud laboral de 13986,54
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado Sindical para los sindicatos más representativos que acrediten un 15% afiliación. Acumulación de horas hasta un límite de 70 h. Medio de Transporte para asistencia a 2 asambleas al año
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Compensacion comedor: 9,42 €/día. Premio dedicación. Al personal que cause baja q no sea despido disciplinario, se le abona una cantidad en proporción a los años de servicio
Mejoras sociales II	Fondo Préstamos: 23.387,69. Límite 3.000 por trabajador.
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	SI
Grupo	ADAM FOODS, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	NUTREXPA S.A.
Sector	Multiproducto
Código Convenio	28001122011981
Centro de trabajo	VILLAREJO DE SALVANES
Vigencia	2010-2014
Cláusula de ultraactividad	Hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.806,72
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.690,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + Antigüedad + Plus de puntualidad y asistencia
Antigüedad	6% Salario base por trienio hasta un máximo de 10
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100% en todos los casos
Seguro Colectivo	Seguro de Vida e Invalidez absoluta o total a favor de su personal por los siguientes riesgos y capitales:- Fallecimiento: 9.000 €.- Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las partes apuestan por la transformación del empleo temporal en empleo estable por un lado, y por otro ajustar la utilización de la contratación temporal a una causa cierta y regulada colectivamente
Formación	Comisión de formación. Reglamento de funcionamiento
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometen a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos y a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Compromiso para acabar con el Acoso Sexual y Moral (mobbing).
Derechos Sindicales	Acumulación horaria por periodos trimestrales
Digitalización	Las funciones de la Comisión de Formación serán: Ayudar a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden ser las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías.
Mejoras sociales I	AYUDA POR DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS: Minusvalía del 33% al 50%: 1.200 € anuales. Minusvalía del 50% al 65%: 1.700 € anuales. Minusvalía superior al 65%: 2.600 € anuales.
Mejoras sociales II	Servicio de autobuses para los turnos de mañana, tarde y noche
Mejoras sociales III	Compra de productos descuento del 45% sobre precio tarifa hasta un máximo de tres cajas mensuales.
Mejoras sociales IV	Jubilación a los 59 y 60 años: 16 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 61 años: 14 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 62 años: 12 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 63 años: 10 mensualidades de salario bruto. Jubilación a los 64 años: 5 mensualidades de salario bruto

50. Frinsa del Noroeste, S.A.

Cuenta con cuatro fábricas para la producción de conservas de túnidos y de mariscos. También dispone de una planta de cogeneración para el autoabastecimiento de energía y venta de red eléctrica, negocio este último que supuso el 3,1% en 2015 (2,4% un año antes). Mantiene contratos para la elaboración de MDD con Alcampo, Carrefour y Dia, centrandose precisamente su actividad en la producción de estas referencias. Pese a ello, durante 2013 cambió de estrategia volcándose en la promoción de sus conservas con marca propia 'Frinsa' y un marcado carácter gourmet, lo que disparó su cifra de venta durante ese ejercicio. De forma simultánea, impulsó su enseña 'Ribeira', posicionándola dentro del mercado hostelero e industrial, además de consolidarla como segunda enseña de la compañía en distribución organizada. Desde 2015, además, bajo esta marca comercializa su gama 'Proteína Natural', formada inicialmente por atún claro, salmón, pechuga de pollo y pechuga de pavo, variedades a las que se sumaron las de merluza, pechuga baja en sal y mejillones. Todas estas referencias han sido enlatadas en crudo y cocidas en su jugo, conservando sus propiedades y aporte proteico y van dirigidas a deportistas o personas preocupadas por su salud.

En 2014 compró un 20% de Conservas Lago Paganini, S.L. para conseguir reducir costes, economías de escala, mejorar el control sobre proveedores y sobre los procesos y conseguir una cierta diversificación. La exportación supone alrededor del 45% de sus ventas, cifra que se prevé que crezca tras la puesta en marcha a finales de 2015 de filiales comerciales en Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, además de otra en Singapur dedicada a la gestión de compras.

FRINSA pierde seis puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 6,7%, mientras que su plantilla suma algo más de 100 empleos, lo que supone un crecimiento cercano al 8%.

Ranking: 50	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	
Sede central	Ribeira (A Coruña)	
Sector	Conservas de Pescado	
Ventas 2016	383,40 Millones de € (-6,7%)	
Plantilla 2016	1.388 (7,93%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña Ribeira (4)
Marcas	FRINSA, RIBEIRA, SALVORA	
MDD	ALCAMPO: Conservas atún CARREFOUR: Conservas atún DIA: Conservas atún	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Empresa o Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Sector	Pescado
Código Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya
Jornada Anual h/año	1.730 horas.
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.353,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.502,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más de trabajadores. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales II	Porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica
Mejoras sociales III	Ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo,
Mejoras sociales IV	Ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar

51. Hijos de Rivera, S.A.

Hijos de Rivera controla el 100% (a través de Grupo Manantiales de Galicia, S.L.) de la envasadora de agua Aguas de Cabreiroá, S.A. ("Cabreiroá"), el 61% (a través de la distribuidora de vinos gallegos Bodegas Terramaior, S.L., en la que a su vez controla el 100%) de la productora de vinos con DO Ribeira Sacra Adega Ponte da Boga, S.L. ("Ponte Da Boga"), el 100% (también un 50% a través de Terramaior) de la elaboradora de sidra Customdrinks, S.L. y el 100% de Agua de Cuevas, S.A., envasadora de agua mineral de la localidad asturiana de Felechosa (Aller). Además, el grupo encabezado por Hijos de Rivera distribuye los vinos "Terramaior" (elaborados por la bodega de Rías Baixas Lagar de Pitos, con instalaciones en Ribadumia) y "Troante" (de la DO Ribeiro) y desde 2009 los productos de Schweppes en Galicia (en 2012 representaron el 16,63% de las ventas totales). Al margen de estos negocios, Hijos de Rivera controla el 100% de Desymo Gestión y Desarrollo de Inmuebles, S.L., dedicada principalmente a la construcción de establecimientos de hostelería y almacenes logísticos, y el 100% de Giste Cervecera, S.L., especializada en la gestión y explotación de locales de hostelería y de las cervecerías "Estrella Galicia". En 2017 ha constituido las sociedades Craft Stars of The World, para tomar participaciones en cerveceras artesanales y Cosecha de Galicia, con el fin de gestionar la plantación de lúpulo gallego. De ese modo, en abril de 2017 tomó una participación del 32% en la cervecería artesanal irlandesa Carlow Brewing Company, cuya marca principal es 'O'Hara's'. En el ámbito internacional cuenta con las filiales comerciales Rivera Europe Trading Co., Rivera Japan, Rivera Shanghai, Estrella Galicia do Brasil y en Filipinas, con Barcino Corporation. A ellas se sumó la estadounidense Balearic Beverages Distributors, adquirida para comercializar sus productos en el mercado norteamericano.

HIJOS DE RIVERA gana cinco posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 14% y su plantilla crece un 9,2%.

Ranking: 51	HIJOS DE RIVERA, S.A.	
Sede central	A Coruña	
Sector	Cerveza y distribución de bebidas	
Ventas 2016	375,00 Millones de € (14,22%)	
Plantilla 2016	522 (9,21%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: A Coruña
Marcas	1906- RED VINTAGE, 1906- RESERVA ESPECIAL, ADANTIS, ESTRELLA GALICIA, HIJOS DE RIVERA, PONTE DA BOGA, RIVER ESTRELLA GALICIA SIN, SHANDY ESTRELLA GALICIA, TERRAMAIOR, TROANTE	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	HIJOS DE RIVERA, S.A.
Empresa o Convenio	HIJOS DE RIVERA, S.A.U.
Sector	Bebidas
Código Convenio	15100352012014
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo, en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda la resolución precedente.
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.245,92
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.756,68
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	Bienios en razón de su antigüedad en la Empresa, hasta un límite de doce bienios, computándose sus años de servicio desde la fecha de ingreso en la Empresa. Los bienios cumplidos hasta el 31/12/2000 serán del 5%. Los bienios cumplidos a partir del 1/1/2001 serán del 4%. Los que han entrado a partir de 2003 bienios al 2%. En compensación paga de antigüedad anual según categoría
Incremento Salarial	2,0%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	100% en cualquier caso
Seguro Colectivo	Plan de Pensiones del sistema de empleo. Prestación definida: Muerte por causas naturales 20.000 € Muerte por accidente 40.000 € Muerte por accidente de circulación 60.000 € Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa 20.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Ambas partes acuerdan continuar fomentando la estabilidad y la calidad en el empleo propiciando, en la medida de lo posible, la contratación indefinida frente a la eventual.. propiciando la transformación de los fijos discontinuos en fijos a jornada completa
Formación	La Dirección de la Empresa establecerá los programas y actividades que crea necesarios para la formación continua del personal. Para ello, elaborará un plan anual de formación con la participación del Comité de Empresa. Para el personal que asista a acciones formativas organizadas por la Empresa fuera del horario de trabajo, percibirá un plus de por cada jornada 4,30 € para el 2016
Salud Laboral	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.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	La empresa firmó el 17 de julio de 2008 el «Acuerdo para la Integración de la Igualdad en la Empresa». Con fecha 22 de febrero de 2008 se constituyó la comisión de trabajo para la igualdad de oportunidades Además tienen un plan de Igualdad muy desarrollado
Conciliación vida familiar	Hijos de Rivera, S.A.U. se plantea regular el teletrabajo
Violencia de género	No
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	Teletrabajo. Con el único objetivo de mejorar la productividad y hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as de Hijos de Rivera, S.A.U. se plantea regular el teletrabajo dentro de la empresa como un sistema de prestación del servicio desarrollado por los teletrabajadores/as que no están presentes físicamente en la empresa durante una parte de su horario laboral y legal.
Mejoras sociales I	Pago de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de convenio, en el mes de cumplir veinte años de servicio en la empresa y otra mensualidad de la misma cuantía a los treinta años de servicio,
Mejoras sociales II	Fondo de ayuda escolar: 30.000 € limitada a ingresos inferiores a 40.000
Mejoras sociales III	Entrega de cerveza: hasta 1.000 € anuales. al 50% descuento
Mejoras sociales IV	Prestaciones mensuales de jubilación en función de la categoría

52. Sanlucar Fruit, S.L. GRUPO

Datos consolidados de Sanlucar Fruit y sus filiales en el exterior: Sanlucar Obst & Gemuese, de Austria -participada por los accionistas de Sanlucar en un 51%-; y las alemanas Sanlucar Fruit Import y Sanlucar Deutschland. La compañía está apostando por un desarrollo estratégico del cultivo a nivel internacional. Así, prevé elevar la superficie de cultivo y producción en los próximos años. En concreto, espera contar con 11.750 ha en 2020 y una producción de 282.000 t. En España, la cifra es de 1.200 ha y un volumen de 35.000 t de cítricos, fruta de hueso y pera. Por otro lado, mantiene un acuerdo de exclusividad para la venta de la clementina 'ClemenGold' en los mercados alemán y austriaco desde octubre 2012.

SANLUCAR FRUIT pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 1,4% y su plantilla crece en unos 100 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 5,8%.

Ranking: 52	SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO	
Sede central	Puçol (Valencia)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	354,00 Millones de € (1,4%)	
Plantilla 2016	1.834 (5,83%)	
Centros de Trabajo	País Valencià	Valencia: Puçol
Marcas	SANLUCAR, SUNNYBOY	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	SANLUCAR FRUIT, S.L.
Empresa o Convenio	MANIPULADO DE CITRICOS FRUTAS VERDURAS Y HORTALIZAS COM VALENCIANA
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	80000115011990
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	Una vez denunciado el presente convenio colectivo, el mismo mantendrá su vigencia durante un periodo de tres años desde dicha denuncia.
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.559,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.468,75
Vacaciones	30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario
Antigüedad	Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios. Plus ad personam con el mismo incremento que los salarios
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días. No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma especialidad.
Formación	Las empresas promoverán la formación profesional de su personal. Cuando la empresa desee implantar sistemas de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

53. Comapa 2001, S.L. Grupo

Datos consolidados de Osona Intensiva, S.L. (Grupo Comapa). En 2016, Comapa logró el liderazgo marquista, en volumen y en valor, del mercado nacional de jamón blanco, posición que en 2015 había alcanzado en ibérico. De las inversiones de 2016, una cuantía importante se destinaron a la compra y rehabilitación de un nuevo edificio de oficinas, situado en Alcobendas (Madrid); a la ampliación de su nueva planta de Otura (Granada) y a la adquisición de las instalaciones y la marca de La Joya de Jabugo. Las instalaciones de Otura, dedicadas a curación de jamón blanco, se pusieron en marcha en abril de 2016 y hasta finales de año habían absorbido una inversión 12 M€. El jamón ibérico se lo fabricaba casi en su integridad la salmantina Corongrasa, S.A. En 2015, Comapa incorporó producción propia de esa línea en Jabugo, al alquilar la planta y asumir la marca ('La Joya Jagugo') de La Joya Jabugo, activos finalmente comprados en diciembre de 2016. Los embutidos curados, los loncheados y los cocidos se los elaboran otras industrias. Los cocidos -comercializados con la marca 'De Antaño' y producidos por Frimancha- los lanzó al mercado en la campaña navideña de 2016 y los comercializa en Carrefour, Consum y mercado exterior.

Comapa tiene una estrategia multimarca, multicliente y multicanal y está presente en cadenas de retail de todos los formatos (hípermercados, supermercados, tiendas de proximidad, discount, cadenas regionales, etc.). Su cartera está encabezada por Carrefour, el grupo Eroski, Dia, Makro, Ahorramás, Gadisa, Consum y Miquel. Las cadenas Carrefour -importante cliente de Comapa en Francia-, Leclerc -cliente también en Francia-, Aldi -en varios países europeos- y Walmart -en Sudamérica- son sus principales cuentas fuera de España. En Europa, además de Francia, la nómina de países de destino incluye Inglaterra, Bélgica, Italia, Polonia y Alemania.

Además del 100% de Comapa 2001, dicha matriz suscribe el 100% de las mencionadas Jamones Oro de Granada y Trevedul y de Cárnicas La Ermita, S.L., Cash la Ermita, S.L. y Horeca La Ermita, S.L. La propia Comapa tiene el 100% de la distribuidora Toni al Blai, S.L.

COMAPA consigue escalar hasta diecinueve puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan hasta un 37,4%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 75 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 53	COMAPA 2001, S.L. GRUPO	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Sector	Cárnico	
Ventas 2016	345,00 Millones de € (37,47%)	
Plantilla 2016	75 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada: Otra, Atarfe, Trévez (2), Busquistar, Atarde (2)
	Madrid	Madrid: Alcobendas
Marcas	1901, AIRES DE LA ALPUJARRA, AIRES DE MONTEFRIO, ALTOS DE LA ALPUJARRA, AURUM, COMAPA, COME SANO, DE ANTAÑO, DEHESA REAL, D REAL, JAMONES LA JOYA JABUGO, MONTE ALPUJARRA, ORO DE GRANADA, ORO DE LA ERMITA, PRADO DE BELLOTA, RAZA NEGRA, SIERRA DE LA ALPUJARRA, SIERRA ELVIRA, SIERRA ENCINAS, TREVEDUL, VEGA GRANADA	
MDD	CARREFOUR EROSKI DIA AHORRAMÁS CONSUM	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	COMAPA 2001, S.L.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



54. Grupo Harántico, S.L.

Sociedad constituida al 50% por Caja Rural de Navarra y la familia Regany para conformar un grupo harinero a nivel nacional, denominado comercialmente Grupo Harántico. A raíz de este acuerdo, ambas sociedades mantuvieron inalteradas sus participaciones anteriores en sus harineras e iniciaron diversos proyectos participados al 50%. En total, el grupo cuenta con siete plantas de producción, a través de otras tantas empresas (ver fichas en este mismo anuario): Haribéricas XXI, S.L. y Reyes Hermanos, S.L. (estas dos participadas por Harántico); Aragonesa de Harinas, S.L. y Harinera de Selgua, S.A. (propiedad 100% de la familia Regany) y Harinera del Mar Siglo XXI, S.L., Harivasa 2.000, S.L. y Harinera de Tardienta, S.A. (estas tres últimas 100% de Caja de Navarra). Las cifras reflejadas de facturación y plantilla corresponden al agregado de todas estas empresas. El grupo se completa con la propia Harántico (instrumental) y con Cerelia Index, S.L. (para la gestión de las compras de materias primas). El grupo comercializa unas 700.000 t/año de harinas, con una capacidad instalada global de unas 800.000 t anuales.

GRUPO HARÁNTICO gana una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 0,6% y su plantilla crece algo más de un 1%.

Ranking: 54	GRUPO HARÁNTICO, S.L.	
Sede central	Pontevedra	
Sector	Productos de Molinería	
Ventas 2016	331,00 Millones de € (0,61%)	
Plantilla 2016	300 (1,35%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Sevilla (HARIBÉRICAS XXI, S.L.)
	País Valencià	Castellón: Almenara (HARINERA DEL MAR SIGLO XXI)
Marcas	DORADA, GREGAL, HARIVASA, LLEVANT, MESTRAL, MIGJORN, PONENT, REYES HERMANOS, TURIA, XALOC	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO HARÁNTICO, S.L.
Empresa o Convenio	HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)
Sector	Otros productos
Código Convenio	99002455011981
Centro de trabajo	VARIOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.784 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.049,55
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.418,15
Vacaciones	31 días naturales al año
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad (si la tuviera)
Antigüedad	Dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10%, sobre el Salario Base (trabajadores anteriores a 1995)
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC superior a 14 días, a partir del 15ª día, y hasta el máximo de 24 semanas, 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100% de dicha base de cotización. AL EP o riesgo durante el embarazo, a partir del 1ª día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75% abonado por la Seguridad Social y el 100% de esta base. Si hay intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.
Seguro Colectivo	Por accidente: 23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. Delegado de personal en empresas de menos de 10 trabajadores. tres días como máximo en un período de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogidos a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.
Mejoras sociales II	Todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

55. Nufri Grupo

Grupo liderado por la hortofrutícola S.A.T. Nufri, sección que representaría el 65% de los ingresos totales de la compañía. Su central está ubicada en Mollerussa (Lleida) y tiene delegaciones en Madrid, Barcelona y Sevilla, así como la filial portuguesa Frutas Nufri, de Lisboa. A nivel productivo, el grupo posee fincas destinadas a la producción frutícola en las provincias de Lleida, Huesca, Soria, Sevilla y Huelva, sumando un total de 3.600 ha. A nivel industrial, tiene líneas de transformación de fruta de hueso, pepita y cítricos. Por último, el grupo cuenta con una sección de producción de energía eléctrica de 50 MW, actividad que representa el 10%. Trabaja todas las modalidades: solar, hidráulica, cogeneración y biomasa.

NUFRI sube tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 3%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 500 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 55	NUFRI GRUPO	
Sede central	Mollerussa (Lleida)	
Sector	Productos Hortofrutícolas	
Ventas 2016	330,00 Millones de € (3,13%)	
Plantilla 2016	500 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Lleida: Mollerussa
Marcas	ALEGRÍA, DELISSIUM, ENVY, LIVINDA, SOLITA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	NUFRI GRUPO
Empresa o Convenio	RECOLECCION Y MANIPULADO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	25000395011993
Centro de trabajo	LLEIDA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Mientras no se negocie uno nuevo, continuarán vigentes, con el mismo contenido que el convenio anterior todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	12.947,06
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.040,78
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad: Salario base + Antigüedad
Antigüedad	5% por cuatrienio
Incremento Salarial	1%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	El 100% de su salario real en el caso de ingreso en un centro hospitalario o clínico, siempre que esta hospitalización supere las 48 horas consecutivas, y mientras dure. El 75% de su salario real en el caso de que no se dé este ingreso en centro hospitalario o clínico, durante 120 días al año como máximo.
Seguro Colectivo	Muerte o de invalidez permanente total derivadas de accidente 15.113 €; Invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente será de 30.225) €, tanto si el accidente ha tenido lugar en la vida profesional como en la extra profesional (24 horas del día).
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Preferencia para escoger el turno de trabajo, para los que cursen estudios adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional o los permisos necesarios para formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo
Salud Laboral	Remisión a la Ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Comités intercentros. Artículo 44 Canon de negociación. De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS, la empresa descontará en concepto de canon de negociación la cantidad de 30 euros por cada año, más el incremento del IPC. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador que deberá formalizarla por escrito, previamente al descuento. Estas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes de este Convenio. Delegado sindical de los sindicatos que hayan obtenido más del 30% de votos en las elecciones a comités de empresa o delegados de personal y en las empresas con más de 50 trabajadores. Cesión de horas entre representantes del mismo sindicato.
Digitalización	No contempla
Mejoras sociales I	Complemento de ayuda para la jubilación anticipada; trabajadores con 10 años mínimo de antigüedad 10 años y se jubilen voluntariamente siempre que esté de acuerdo la empresa, las siguientes cantidades: A los 60 años de edad 11 mensualidades; A los 61 años de edad 10 mensualidades; A los 62 años de edad 9 mensualidades A los 63 años de edad 8 mensualidades
Mejoras sociales II	Derecho a la jubilación parcial
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

56. Grupo Schreiber Foods España

Nueva razón social de Senoble Ibérica, S.L. desde mayo de 2015, fecha en la que el grupo americano Schreiber Foods oficializaba la compra de la filial española del grupo francés Senoble, cuyo negocio en nuestro país se centraba en el suministro a Mercadona de yogures y postres lácteos refrigerados, en condición de interproveedor de la cadena valenciana (contrato que heredó Schreiber). Así, Schreiber Foods España es el segundo grupo en España de yogures y postres lácteos frescos, solo superado por Danone. Tras la ruptura con Senoble, la cadena valenciana ha reestructurado sus planes. Así, las gelatinas, natillas con galleta y flanes están siendo fabricados por Postres Lácteos Romar. La nueva planta de Talavera, por tanto, pasaría a cubrir otros nichos y/o productos que Mercadona venía importando de fuera de España. De momento, no ha sido un periodo de grandes cambios ni lanzamientos para Schreiber, que se ha centrado sobre todo en intentar que estas plantas españolas asuman las importaciones que Senoble acometía desde sus plantas foráneas para Mercadona. Desde la planta de Tenerife, Schreiber de Canarias suministra unas 15.000 t anuales para Danone y progresivamente ha ido incorporando la producción para Mercadona en las Islas de la gama de yogures básicos (naturales, sabores y desnatados), yogures en formato de 500 g y natillas. Danone vendió la planta tinerfeña a Schreiber por 12,3 M€. Hasta la gran operación de la compra de Senoble Ibérica, la penetración de Schreiber en el mercado de yogures y postres en el viejo continente había ido de la mano de Danone. A mediados de 2013 firmó la compra de tres plantas al grupo francés, en Portugal, Bulgaria y República Checa; a la que sumó posteriormente la española de Tenerife. En todos estos casos, se trata de adquisiciones con acuerdos de suministro por un periodo determinado años, normalmente cinco prorrogables. En Europa, además de las cuatro plantas adquiridas a Danone y las tres que ha pasado a sumar procedentes de Senoble, Schreiber gestiona otros dos centros en Alemania y uno en Austria. A nivel mundial, con 7.000 empleados, cuenta con 13 plantas en Estados Unidos e instalaciones en India, Brasil, Uruguay y México.

GRUPO SCHREIBER consigue escalar hasta cuarenta puestos en el Ranking 2016 y vuelve a posiciones de años anteriores. Las ventas de sus productos se recuperan y consiguen un importante crecimiento del 85%, mientras que su plantilla crece un 5%.

Ranking: 56	GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA	
Sede central	Noblejas (Toledo)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	324,25 Millones de € (85,29%)	
Plantilla 2016	599 (5,46%)	
Centros de Trabajo	Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife
	Castilla La Mancha	Toledo: Noblejas y Talavera de la Reina
MDD	MERCADONA: Yogur y queso fresco	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	SCHREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

57. Iparlat, S.A.

Coordina la actividad industrial del grupo homónimo, especializado en la elaboración de lácteos para marcas de distribución. Cuenta con plantas en Karrantza (Vizcaya), explotada por la filial Artesanos de Karrantza, especializada en el envasado de leche fresca, crema de café, bebidas y batidos de soja; Renedo de Piélagos (Cantabria), propiedad de Andia Lácteos de Cantabria, dedicada al envasado de leche y batidos y Urnieta (Guipúzcoa), operada por Esnelat. En octubre-2016, alcanzó un acuerdo con Cooperativa Ganadera Valle de los Pedroches (Covap) por el que esta última asumió su parte dentro del acuerdo que mantenían para el suministro de leche en Cataluña para los establecimientos de la cadena Mercadona. En virtud de esta alianza, Iparlat se desprendió de su centro en Vic (Barcelona), que pasó a manos de Lactia Agroalimentaria, compañía constituida por Covap junto a Lleters de Catalunya. Tras desvincularse del proyecto en Cataluña, Iparlat mantiene el 50% de Lactiber León, constituida junto a Covap para el envasado de leche para Mercadona y propietaria de una planta en Trobajo del Cerecedo. Su presencia fabril se completa con Altamira Alimentaria, constituida para comercializar leche en Cantabria bajo la enseña homónima junto a las cooperativas Sam, Valles Unidos del Asón y Virgen de Valvaluz.

IPARLAT baja siete puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 22%, mientras que su plantilla consigue un crecimiento del 7,4%

Ranking: 57	IPARLAT, S.A.	
Sede central	Urnieta (Guipúzcoa)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	322,82 Millones de € (-6,37%)	
Plantilla 2016	29 (7,41%)	
Centros de Trabajo	Cantabria	Cantabria: Renedo de Piélagos (Andia Lácteos Cantabria)
	Castilla y León	León: Trobajo del Cerecedo (Lactiber León, S.L.)
	Euskadi	Guipúzcoa: Urnieta (Esnelat, S.L.) Vizcaya: Karrantza (Artesanos de Karrantza)
MDD	MERCADONA: Leche	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	IPARLAT, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurable, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

58. Grupo Conservas Garavilla

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad limitada Grupo Conservas Garavilla (constituida en 2010 como Sea Solutions Conservera y que absorbió en 2012 a Conservas Cuca, adquirida por el grupo en 2011, y a Conservas Garavilla S.A.)

Conservas Garavilla también está formado por las sociedades Conservas Selectas de Galicia (responsable de la producción y comercialización de los productos en España, con dos plantas en España), Conservas Isabel Ecuatoriana (opera una planta en Ecuador), Societè Nouvelle Cosarno (con planta en Agadir -Marruecos-), Atunera Dularra (absorbió a Aitzugana en 2010) y Servus Shipping (auxiliar de servicios para la flota) -estas dos sociedades conforman su división pesquera-, y las filiales comerciales Isabel North America y Colombo Española de Conservas. Además, participa con un 33% en Grupo Alimentario del Atlántico (con planta en Colombia). En 2012 constituyó además Isabel Perú para la comercialización en este mercado. El grupo cuenta en España con dos fábricas, situadas en O Grove (Pontevedra) y Cabo de Cruz-Boiro (A Coruña), tras dejar de producir en Mundaka (Vizcaya) en marzo de 2012. En diciembre de ese mismo año anunció el traslado de la actividad productiva y de la plantilla de su factoría de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra) a O Grove, como parte de su plan de reajuste de líneas. Esta planta de Vilagarcía y la de Cabo de Cruz-Boiro entraron a formar parte del Grupo Garavilla tras la adquisición en junio de 2011 de Conservas Cuca. Además de estas unidades productivas, la incorporación de Conservas Cuca incluyó las marcas comerciales 'Cuca' o 'Massó'. Garavilla cuenta con tres líneas de producto. La más importante está relacionada con las conservas de pescado, dentro de la cual, en 2011 realizó el lanzamiento del 'Atún Naturfresh', disponible en aceite de oliva, en aceite virgen extra y al natural. Esta gama fue ampliada en 2012 con mejillones envasados con esta tecnología y nuevos formatos de atún. El segundo segmento está relacionado con el público infantil, para el que cuenta con una completa familia de productos (burguer de atún y albóndigas de atún). Su tercera línea de negocio son los platos preparados. Dentro de esta categoría cuenta con referencias de atún (cinco preparados de filetes de atún y marmitako) y chipirones, además de ensaladas a temperatura ambiente. En torno al 55% de su facturación proviene de las exportaciones, con presencia principalmente en el Norte de África (Argelia y Marruecos) y Sudamérica. En cuanto a novedades, en 2016 aplicó un completo restyling a toda su línea de productos, además de presentar un atún pescado a caña, con la marca 'Cuca'. En 2017 sus principales novedades fueron la ampliación de su oferta de sardinillas con una variedad con tomate, las nuevas referencias 'Ensaladissima' y una conserva de caballa al grill. Además, ha ampliado su oferta de saludables con la gama supernatural y el lanzamiento del atún ligero, en dos versiones. Para 'Cuca' presentó un atún claro en tarro de vidrio y siguió revitalizando la categoría de caballa con una nueva variedad a sumar a las dos lanzadas inicialmente.

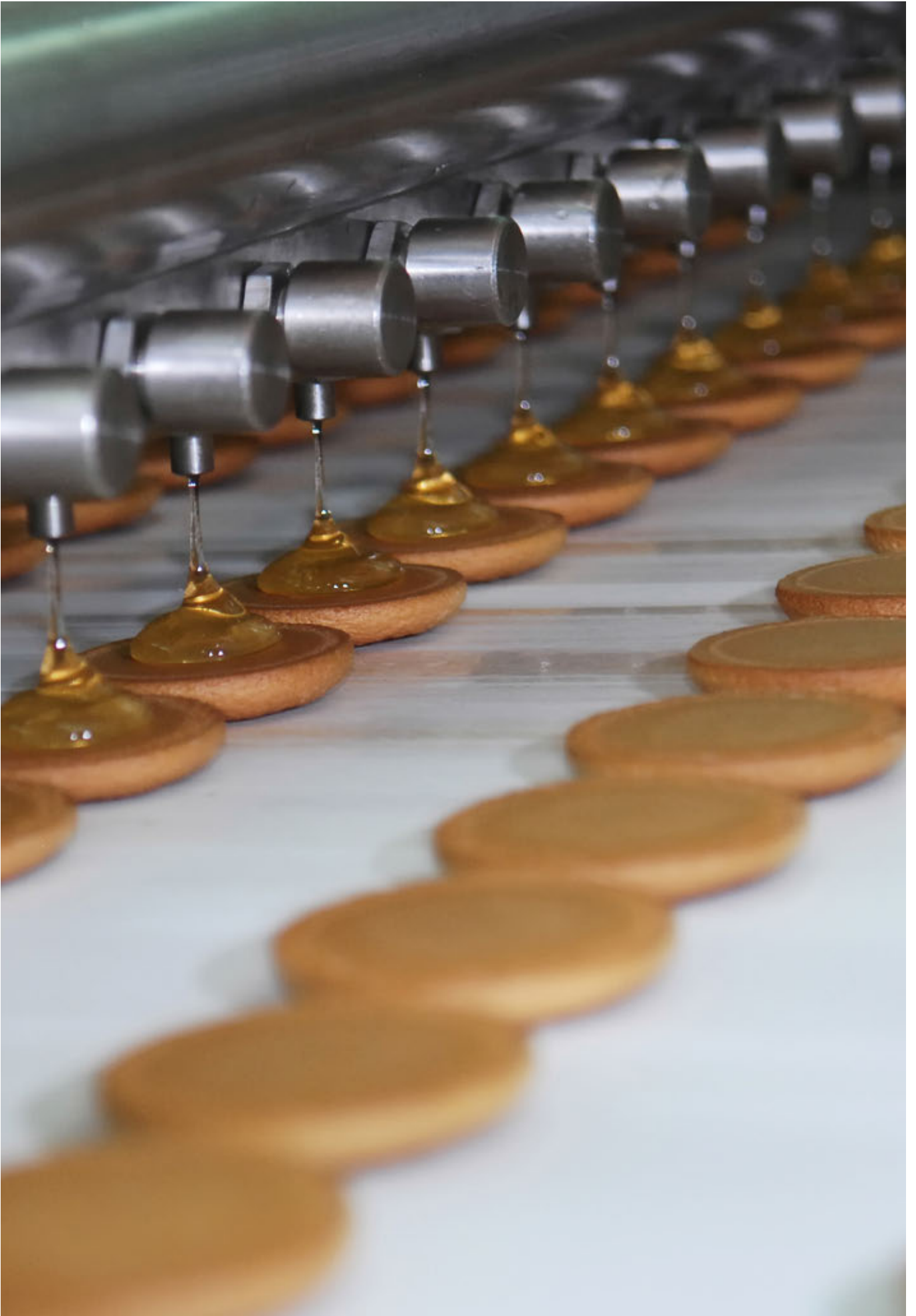
CONSERVAS GARAVILLA, gana un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de este grupo registran un crecimiento del 2,33%, mientras que su plantilla se reduce en casi 50 trabajadores y trabajadoras, lo que supone una caída del 1,9%.

Ranking: 58	CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO)	
Sede central	Mundaka (Vizcaya)	
Sector	Conservas de Pescado	
Ventas 2016	322,50 Millones de € (2,33%)	
Plantilla 2016	2.531(-1,90%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: O Grove (explotada por Conservas ISABEL) A Coruña: Cabo de Cruz-Boiro (Conservas CUCA)
Marcas	ABRIR Y LISTO, CASTELETE, CUCA, GARAVILLA, GOYA, GUAPA, ISABEL, MASSO, OLEICOL, PITA, PORRON, REX	
MDD	ALDI: Conservas de sardinas LIDL: Conservas de atún	

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



Marca Blanca	SI
Grupo	CONSERVAS GARAVILLA
Empresa o Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	VIZCAYA
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurrido dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya
Jornada Anual h/año	1.730 horas.
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.353,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.502,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más de trabajadores. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años. A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales II	Porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica
Mejoras sociales III	Ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo,
Mejoras sociales IV	Ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar



59. Galletas Gullón, S.A.

Las cifras corresponden al grupo consolidado, incluidas sus filiales en Portugal (Bolachas Gullon) e Italia (Biscotti Gullon), puesta en marcha esta última en 2012 y con sede en Milán, además de la sociedad Vertice de Innovación y Desarrollo de Alimentos (VIDA), que gestiona la fábrica homónima.

Galletas Gullón cuenta con tres plantas de producción y almacenes. La última en ver la luz, conocida como VIDA, comenzó a levantarse en 2010. VIDA, entró en funcionamiento en 2013 y cuenta actualmente con tres líneas de producción, dos de ellas, para la elaboración de bizcochos y tortitas y una tercera para barritas. A éstas se unirán cinco líneas más entre 2016 y 2018 dentro del plan estratégico desarrollado por la compañía para este periodo, para apoyar el crecimiento en exportación de la firma y el desarrollo de nuevos productos. Además, está ampliando su superficie de almacenamiento, hasta triplicar la anterior, lo que supone adicionar 5.000 m² a las actuales instalaciones para alcanzar espacio suficiente para la colocación de un total de 57.000 palés. Las previsiones de Gullón pasan por lograr que estas instalaciones logísticas estén plenamente operativas en el segundo semestre de 2017.

Este nuevo plan estratégico da continuidad al desarrollado entre 2014 y 2016, orientado a lograr incrementar la cifra de ventas. Esta partida supone actualmente el 35% de los ingresos, y podría alcanzar el 40% en 2017. Por mercados, está presente en más de 110 países entre los que destacan Europa, Asia Pacífico, EEUU y Canadá.

En cuanto a lanzamientos, sus principales novedades de 2015 fueron la gama 'Vitalday' -con tres referencias: crocant, sándwich y desayuno- y la ampliación de la gama 'Diet Nature' (con un sandwich sabor cacao y un sandwich con yogur), así como las galletas rellenas 'Twins'. Ya en 2016 vio la luz la gama 'Devoracol' y las galletas 'Speculuus', para el canal horeca. Además, se amplió la oferta de galletas sin gluten con nuevas referencias (cracker, digestive, sharkies, tortitas de maíz y tortitas de arroz). Sus últimos lanzamientos, realizados en 2017, correspondieron a nuevas variedades dentro de su gama 'Ligera' ('Digestive Avena' y 'Desayuno') y una nueva galleta tostada 'Diet Nature'. Durante ese ejercicio, además, presentó la gama 'Moment', con nueve referencias agrupadas bajo cuatro marcas: 'Moment Choco Tablet' -galletas de mantequilla con tableta de chocolate-, 'Moment Choco Ring' -aros de galleta con baño de crema y chocolate-, 'Moment Choco Star' -galletas rellenas de crema y chocolate - y 'Moment Choco Chips' -nueva denominación de las habituales galletas cookies de chocolate que Gullón comercializaba como 'Gullón ChocoChips'. Por completar su batería de lanzamientos, vieron la luz así mismo las nuevas variedades de su gama 'Bio Organic': con avena y trigo y con chips de chocolate.

GALLETAS GULLÓN sube un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 4,4% y su plantilla crece un 7%

Ranking: 59	GALLETAS GULLÓN, S.A.	
Sede central	Aguilar de Campoo (Palencia)	
Sector	Fabricación de galletas	
Ventas 2016	320,00 Millones de € (4,40%)	
Plantilla 2016	700 (7,03%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Palencia: Aguilar de Campoo
MDD	AHORRAMAS: Galletas ALCAMPO: Galletas ALDI: Galletas CARREFOUR: Galletas y Barritas CAPRABO: Galletas CONSUM: Galletas DIA: Galletas HIPERCOR: Galletas EROSKI: Galletas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GALLETAS GULLÓN, S.A.
Empresa o Convenio	GALLETAS GULLON, S.A.
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	34008452012000
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	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
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.795,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.969,29
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base más Antigüedad+ plus de asistencia
Antigüedad	En función del año en el que se hizo el contrato indefinido: los dos años de servicio 5% del Salario Base hasta los treinta años de servicio el 60% del Salario Base
Incremento Salarial	2,3%
Cláusula de Revisión Salarial	Si el I.P.C. resultante el 31 de diciembre de cada año superase el incremento pactado, se efectuará una revisión salarial garantizando el 0.25% sobre el IPC.
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se acuerda la realización de 60 contrataciones indefinidas, bien por transformación o bien por contratación directa, fijando un tope de temporalidad en la plantilla de Gullón de un 10%.Se atenderá al acuerdo de Jubilación Parcial entre la Empresa y su Comité de Empresa, registrado el 12 abril de 2013 en el INSS de Palencia.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Remisión a la ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	El presente convenio toma como pilar de partida la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de raza, sexo, ideología religiosa, política o sindical.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente las horas sindicales en cómputo trimestral
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda estudios superiores 500 € anuales. bolsa de prácticas para hijos de trabajadores. Nupcialidad: asignación de 110 € Fondo de Préstamos
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 años, 12 mensualidades. a los 61 años 10 mensualidades., a los 62 años, 8 mensualidades; a los 63 años, 7 mensualidades. a los 64 años 4 mensualidades. Fallecimiento o gran invalidez en el lugar de trabajo 12 mensualidades de su salario base más la antigüedad y el plus de asistencia; mínimo 9.000 si es accidente de trabajo.
Mejoras sociales III	Premio vinculación: veinticinco días de Salario Real, a todo aquel trabajador que cumpla veintitrés años al servicio de la misma
Mejoras sociales IV	Todo aquel trabajador que al tiempo de su jubilación, lleve treinta y cinco o más años al servicio de la misma, percibirá una asignación de nueve (9) mensualidades, sin pérdida de las prestaciones existentes.



60. Uve, S.A. Grupo

Además del de Tudela, cuenta también con matadero en Cuéllar (Segovia) -donde en 2016 comenzó a procesar pollo amarillo certificado- y Catarroja (Valencia); además de explotar el macelo de 'Mercamálaga'. El matadero de Cuéllar era explotado por la filial Prados Vega, S.A. y el de Catarroja por Saconda, S.A. Estas sociedades han sido absorbidas por Uve, S.A a principios de 2017. A estos centros, ha sumado en julio de 2017 uno en Rafelbunyol (Valencia), adquirido a Sada.

Además, cuenta con la comercial Distribuidora Madrileña de Alimentación, S.A. (100%), de Getafe (Madrid), participa en la granja de producción avícola Vegaylar, S.L. (51%) y suscribe el 16,6% de Incusur Avícola, S.A., dedicada a la explotación de reproductoras pesadas e incubación y venta de pollitos de Puente Genil (Córdoba). Su sede de Tudela ocupa una superficie construida de 14.000 m², sobre parcela de 72.000 m², y dispone de una capacidad de sacrificio para 400.000 pollos/semana. A principios de 2016 puso en marcha una nueva incubadora de pollitos en Tudela, que ocupa una nave de 6.500 m² y tiene capacidad para 850.000 pollitos semanales. La inversión total fue de 9,5 M€. En distribución organizada está presente en cadenas como DIA, Alcampo, Carrefour, Sabeco, Mercadona o Consum. En 2016 lanzó una línea de elaborados de pollo bajo la marca 'Los Extratiernos de Uvesa', compuesta inicialmente por diez nuevas referencias, que está ampliando. De cara a 2017 está reforzando su presencia en redes sociales y ha presentado un nuevo diseño para sus productos envasados. De hecho, cerca del 60% de su volumen de despiece es ya envasado.

A nivel de producción porcina, cuenta con Desarrollo Ganadero Porcino, S.A. (Degaporsa) -100%- , con 5.000 madres; Gestión Porcina Abulense, S.A. (100%); Granja Las Acacias, S.L. (40%); Los Olmos, S.L. (33,33%); Milladara, S.L. (25%); Aspra, S.L. (28,17%); y Nacoop, S.A. (24%). Además, tiene el 52,9% de la fabricante de correctores Coopiensos Nutrición Animal, S.L. Asimismo participa en Centro de Investigación Seminal, S.L. (20%), centro de inseminación de Ejea de los Caballeros, y en Centro Tecnológico de Reproducción Porcina (Centrotec -25%-).

Aproximadamente el 70% de sus ventas corresponde al negocio avícola de carne. El resto proviene de la producción ganadera de porcino (30%) y la fabricación de piensos.

UVE escala cuatro puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un importante crecimiento del 15%, mientras que su plantilla desciende un 2,77%.

Ranking: 60	UVE, S.A. GRUPO	
Sede central	Tudela (Navarra)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	319,11 Millones de € (14,91%)	
Plantilla 2016	457 (-2,77%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Segovia: Cúellar (Prado Vega, S.A.)
	Madrid	Madrid: Getafe (Distribuidora Madrileña de Alimentación, S.A.)
	Navarra	Navarra: Tudela de Navarra
	País Valencià	Valencia: Catarroja (Saconda, S.A.)
Marcas	GALMIER, PICOLAI, POLLO ANTAÑO, UVESA	
MDD	DIA, ALCAMPO, CARREFOUR, CONSUM	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	UVE, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	NAVARRA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



61. Grupo Dulcesol

Grupo integrado por Juan y Juan, cabecera del grupo; Productos Dulcesol, comercializadora y distribuidora; Mecnodul, encargada de la actividad industrial a través de las sociedades Juan y Juan Industrial; Dulcesa; Granjas Dulcesol; y Tecnorango, gestora de todos los activos inmobiliarios. Además, cuelgan de la sociedad Productos Dulcesol las filiales comerciales Dulces Costa del Sol, S.A., de Málaga; Hispadul, S.A., de Sevilla; Distrib. Levantina de Pastelería, S.A., de Valencia; Comerc. Viguesa del Dulce, S.L.; Disvadul, S.L., de Tordesillas (Valladolid); Dulgisol, S.L., de Girona, y Dulgandía, S.L., de Gandía (Valencia). También posee delegaciones en Tenerife, Comercial Tinerfeña del Dulce, S.L.; Doces Lucenses, S.L., en Lugo; Dulgalicia, S.L., en A Coruña; Dulmadrid, S.A., en Madrid; y una distribuidora en Portugal. Grupo Dulcesol ha realizado inversiones por valor de 39 M€ para aumentar su capacidad productiva y de distribución, incorporar nueva tecnología y desarrollar proyectos de I+D. En ese importe se incluyen la ampliación de su planta de Gandía, instalaciones que han sido ampliadas con una nueva línea de bollería salada (para pan de hamburguesa) para triplicar su capacidad productiva; en la construcción de sendos centros logísticos en Alicante, Bilbao, Sevilla (Camas) y Tenerife para ofrecer un mejor servicio a sus clientes; y en la instalación de nueva maquinaria de última generación. A estas inversiones hay que añadir los desembolsos realizados en sus instalaciones de Villalonga (Valencia), destinados a cámaras de congelación y maquinaria específica para desarrollar su gama de bollería congelada bajo la nueva marca 'Horno Hermanos Juan'.

DULCESOL se mantiene en la misma posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 5,28% y su plantilla crece en 20 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 1%.

Ranking: 61	GRUPO DULCESOL	
Sede central	Gandia (Valencia)	
Sector	Bollería y pastelería industrial	
Ventas 2016	319,00 Millones de € (5,28%)	
Plantilla 2016	1.870 (1,08%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano	Valencia: Gandía, Villalonga
Marcas	BE PLUS, CASADO, DULCESOL, EL OBRADOR DE DULCESOL, GLORIA, HORNO HERMANOS JUAN, NATURCREM, SOLETTES, TOPCAO	
MDD	CONSUM: Bollería y pan de molde EROSKI: Bollería FOIZ: Bollería y pan de molde	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO DULCESOL
Empresa o Convenio	PANADERIA Y PASTELERIA COMUNIDAD VALENCIANA
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	80100065012013
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Transcurridos dos años desde que se produjo la denuncia sin que se haya alcanzado un acuerdo para sustituir el convenio vencido, las partes decidirán sobre su sometimiento bien al arbitraje recogido en el presente convenio o a los mecanismos previstos en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana
Jornada Anual h/año	1.782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.703,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.854,85
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	Una mensualidad del salario base de grupo + plus convenio
Importe Pagas extraordinarias	No contempla
Antigüedad	Tratamiento en Anexo I. Diferente en función del convenio de Origen: Valencia Castellón o Alicante
Incremento Salarial	1,25%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% hasta el límite de doce meses. En los procesos De incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comisión paritaria sectorial de formación
Salud Laboral	Comisión sectorial de salud laboral
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria de Igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Regulación de la situación de acoso y garantías : adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Derechos Sindicales	Los componentes de los comités de empresa o delegados de personal, miembros de una misma candidatura podrán ceder todas o parte de las citadas horas para ser acumuladas mensualmente en favor de uno o varios de sus compañeros de central. Delegado sindical sectorial
Digitalización	El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

62. Grupo TGT

Grupo encabezado por la sociedad Grupo Teodoro García Trabadelo. Comercializa queso, yogures y postres lácteos. Por otro lado, TGT continúa avanzando en su plan estratégico para ganar peso en exportaciones. Así, en 2016 va a generar el 10% de sus ingresos fuera de nuestras fronteras, contando ya con presencia en más de 20 países. En el capítulo de inversiones, en 2016 dió por finalizada la renovación industrial de las instalaciones explotadas por Lácteas Toledo en Guadamur (Toledo). La planta, especializada en la elaboración de quesos de pasta prensada tipo mezcla, oveja y cabra, ha sido remodelada en un 95% de su estructura. En paralelo, durante el ejercicio en curso, ha seguido ampliando capacidad de almacenamiento en sus almacenes regionales. Ya de cara a 2017, el grupo seguirá ejecutando la actualización de sus fábricas y almacenes. En cuanto a las variaciones más recientes en su perímetro de consolidación, las últimas adquisiciones de TGT se ciñen al ámbito de la producción adscrita a la DO Idiazabal. Así, en septiembre comunicaba la reapertura de la planta de Artesanos de Karrantza (ARKA), en la localidad vizcaína de Carranza, donde tiene previsto elaborar queso Idiazabal y productos amparados por la etiqueta de leche de vaca 'Euskolabel'. Ya en octubre, anunciaba la adquisición de los activos de SAT Gorramendi, integrados principalmente por su planta de producción, localizada en el P.I. Ordoki, de Arizkun (Navarra), y las marcas 'Belai' y 'Baztangoa', enfocados a la producción de D.O. Idiazabal y otras referencias basadas en recetas tradicionales del Valle del Baztan. Materializadas estas dos operaciones, Grupo TGT continúa pendiente de la decisión judicial entorno a su oferta por las queseras gallegas Lácteos Pérez-Olveira y Alimentos Ruta Xacobeá, ambas en concurso voluntario desde octubre de 2015. El modelo de negocio de TGT se basa principalmente en la comercialización multicanal de la producción de terceros (50% tradicional + foodservice y 50% retail + industrial), a lo que suma su propia actividad elaboradora, a través de instalaciones en Toledo, Navarra y Murcia. Precisamente, en enero de 2015 TGT y Grupo Reina anunciaban la operación mediante la cual TGT se hacía con el 49% que no controlaba en la fabricante de quesos Especialidades Lácteas, que opera la citada planta de Murcia.

GRUPO TGT vuelve a estar entre las cien empresas de mayor facturación en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 4%, mientras que su plantilla se mantiene en 300 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 62	GRUPO TGT	
Sede central	Viladecans (Barcelona)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	310,00 Millones de € (4,31%)	
Plantilla 2016	300 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Castilla la Mancha	Toledo: Guadamur
	Euskadi	Vizcaya: Carranza
	Navarra	Navarra: Arizkun
	Murcia	Murcia
Marcas	ALMADIA, ALMADIERO, ARDIBEI, ARDIBEY, ARDIONA, BELAGUA, CAMPORERIAL, CAMPOS DE GUADAMUR, ENCINA, FLOR DE GUADAMUR, FLOR DE MI PUEBLO, GAYARRE, GONGA, LA FLOR DEL TAJO, LA FUEYA, PAZO DO QUEIXO, PUENTE CESTA, RONCARI BLUE, RONKARI, SEÑORIO DE GUADAMUR, TGT, TRIBUTO, TRIBUTO DE LAS TRES VACAS, URKI, URKY	
MDD	DIA, EROSKI y ALDI	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO TGT
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



63. Mars Iberia Grupo

Incluye el negocio en España de la estadounidense Mars, Inc., que incluye las empresas Royal Canin, S.L. (petfood), Cafosa Gum, S.L. (fabricación de goma base para chicles) y la nueva Mars Multisales Spain, S.L. Esta última comenzó a operar en enero de 2017 -a través de la transformación en S.L. y posterior cambio de nombre de Mars España Inc. y Cia. Foods, SRC- y su objetivo es asumir la comercialización de los petfoods elaborados por la propia Mars España -y su filial The Animal Comany- y los caramelos, chicles, chocolates y helados de Wrigley, Co. S.L.U. (que ha transmitido sus principales activos a la nueva Mars). La integración se fue fraguando a lo largo de 2016 y se ha completado a principios de 2017. La nueva empresa cuenta con fábrica de petfood en Arévalo (Avila) y dos divisiones operativas independientes -con oficinas en Madrid (petfood) y Barcelona (chocolates y confitería)-, aunque se establece la sede comercial central de la compañía en Barcelona (oficinas de Wrigley). Mientras, Royal Canin, con sede en Madrid, importa sus productos de varias filiales del grupo en Europa y Cafosa tiene su sede en Sant Cugat del Vallés (Barcelona).

MARS sube seis puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 5% y su plantilla crece hasta un 24,6%.

Ranking: 63	MARS IBERIA GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	310,00 Millones de € (5,08%)	
Plantilla 2016	900 (24,65%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Ávila: Arévalo
	Cataluña	Barcelona
	Madrid	Las Rozas
Marcas	CATISFACTIONS, CATSAN, CESAR, FROLIC, KITE KAT, PEDIGREE, PERFECT FIT, SHEBA, SUZI WAN, UNCLE BEN ´S, WHISKAS, 5, BOOMER, BUNTY, MALTESERS, MARS, MILKY WAY, M&M ´S, ORBIT, SKITTLES, SNICKERS, SOLANO, STARBUST, SUGUS, TWIX	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	MARS IBERIA GRUPO
Empresa o Convenio	CHOCOLATE PROVINCIA DE BARCELONA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	08100015012014
Centro de trabajo	BARCELONA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Transcurridos 18 meses desde la denuncia del Convenio, sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable.
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.662,24
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.148,85
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC con hospitalización: 100%; EC otras: 3 primeros días primera baja 100%, 2º 75% a partir de la 3ª no hay complemento. Del 4 al 20 75%. AT y EP: 100%
Seguro Colectivo	20.500 EUR por Muerte derivada de accidente laboral o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulación trimestral de horas
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Gratificación de carácter salarial por permanencia, para aquellos trabajadores, que con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral entre los 60 y los 65 años, por un importe equivalente a dos mensualidades del salario de convenio.
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	MARS IBERIA GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
Sector	Multiproducto
Código Convenio	99000275011981
Centro de trabajo	AREVALO (ÁVILA) Y MADRID
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	Todo el convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.760 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.974,16
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.722,23
Vacaciones	22 jornadas de trabajo
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario base y antigüedad
Antigüedad	Dos bienios del 5 por 100 y, cumplidos éstos, cuatro quinquenios del 10 por 100 sobre salario base
Incremento Salarial	0,9%
Cláusula de Revisión Salarial	En el supuesto de que el IPC acumulado de los dos años 2016 y 2017 supere el 1.7%, operará una cláusula de revisión salarial entre la diferencia del IPC real acumulado de los dos años y el 1.7%.
Complemento de IT	EC: Bajas con duración entre 1 y 20 días: 75%; Bajas con duración entre 21 y 30 días: 75% del 1º al 20º día. 100% a partir del día 21. Bajas con duración superior a 30 días: 75% los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º. Si hay hospitalización, 100% desde 1er día. AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Accidente no laboral: 35.000 por muerte o invalidez. Accidente laboral; 38.000 por muerte o invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Límite a la contratación temporal a un máximo del 25% sobre la totalidad de la plantilla de la empresa
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo. límite de apilado tanto en almacenes, como en carga en los camiones, no superior a un metro cuarenta centímetros (1,40 m), y si se sobrepasa esta altura y hasta el máximo de un metro ochenta centímetros (1,80 m), se hará con dos trabajadores
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



64. Harinera Vilafranquina, S.A.

Sus accionistas controlan las harineras Guría, S.A, con sede y planta en Biurrun-Olcoz (Navarra), y Harinera del Pisuerga, S.A, de Nogales del Pisuerga (Palencia). En total, sus tres plantas suman una capacidad de molturación de 4.870 t/día, de almacenamiento de materia prima de 190.000 t y de producto terminado de 45.000 t. Cuenta con un potencial de producción de alrededor de 1,5 Mt. Las instalaciones de Ávila tienen una capacidad de molturación de 584.000 t de grano al año, principalmente para harinas de panificación y harinas especiales.

En julio de 2016, finalizaba las obras de ampliación de su planta ubicada en Cádiz. Harinera Vilafranquina ha levantado una nave con silos metálicos aéreos, que aumenta su capacidad de almacenamiento en 7.933 m³. La nueva instalación consta de varios niveles. El primero se utilizará para carga de camiones, zona limpia de producción, accesos, almacenes y sala de compresores. Los siguientes niveles se destinarán para maquinaria y equipos de proceso, mientras que en el último se realizará el llenado de los silos. La inversión en maquinaria ha sido de unos 8,3 M€, entre sistemas de pesaje, silos, elevadores y estanterías, entre otros equipamientos.

La planta gaditana está especializada en harinas panificables y especiales y sémolas de trigo duro. Además, cuenta con instalaciones de selección y acondicionamiento de trigos con destino a la exportación. La provincia de Cádiz se ha convertido en un punto estratégico en las operaciones del grupo, tras la puesta en marcha a finales de 2012 de una planta puntera para la producción de pastas alimenticias en Puerto Real, a través de su filial Oromás.

VILAFRANQUINA baja siete puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 6,87%, mientras que su plantilla se mantiene estable.

Ranking: 64	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	
Sede central	Villafranca del Penedès (Barcelona)	
Sector	Harinas	
Ventas 2016	303,30 Millones de € (-4,71%)	
Plantilla 2016	287 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Cádiz: Zona Franca de Cádiz
	Castilla y León	Ávila: Arévalo
	Catalunya	Barcelona: Santa Margarida i Els Monjos y Vilafranquina del Penedès
Marcas	HARINERA VILAFRANQUINA, HV	
MDD	GADIS: Harina	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.
Empresa o Convenio	HARINAS PANIFICABLES Y SEMOLAS
Sector	Otros productos
Código Convenio	99002455011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	Todo el contenido del presente convenio y sus anexos mantendrán su vigencia y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.
Jornada Anual h/año	1.784 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.049,55
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.418,15
Vacaciones	31 días naturales al año
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad (si la tuviera)
Antigüedad	Dos bienios del 5% y cuatro quinquenios del 10%, sobre el Salario Base (trabajadores anteriores a 1995)
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	EC superior a 14 días, a partir del 15º día, y hasta el máximo de 24 semanas, 25% de la base de cotización a la Seguridad Social, con un máximo complemento en todo caso, del 100% de dicha base de cotización. AL EP o riesgo durante el embarazo, a partir del 1º día y hasta el máximo de un año, la diferencia entre el 75% abonado por la Seguridad Social y el 100% de esta base. Si hay intervención quirúrgica u hospitalización, se percibirá el citado complemento desde el primer día.
Seguro Colectivo	Por accidente: 23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las empresas reducirán el 25% de los contratos realizados a través de ETT.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación La Comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de Igualdad,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 125 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. Delegado de personal en empresas de menos de 10 trabajadores. tres días como máximo en un período de tres años, para participar en Congresos Sindicales de ámbito nacional, sin retribución alguna
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Premio jubilación anticipada: 5 meses de salario de Convenio, 5 años de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto, De 4,5 meses de salario del Convenio, cuando se solicite con 4 años de antelación, De 4 meses de salario de Convenio, cuando se solicite con 3 años de antelación. De 3,5 de salario de Convenio, cuando se solicite con 2 años de antelación, De 3 meses de salario del Convenio cuando se solicite con tan sólo 1 año de antelación a la edad fijada para el percibo del 100% del salario por este concepto. Los trabajadores que se jubilen anticipadamente a los 64 años, acogidos a los beneficios previstos en el Artículo anterior, no tendrán derecho a premio alguno.
Mejoras sociales II	Todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos en la ley, tendrán el derecho a acceder a la jubilación parcial
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

65. Lácteas García Baquero, S.A.

Actualmente proyecta la próxima construcción de una nueva planta de producción de carácter modular "para series pequeñas y adaptada a la creciente segmentación del mercado". Todavía sin ubicación definitiva, la compañía baraja como posible localización su feudo tradicional, en Alcázar de San Juan (Ciudad Real). Mantiene una posición de liderazgo a nivel nacional en segmentos como semicurados, con una cuota de mercado del 20%, o curado, con una cuota del 25%, la compañía viene poniendo el foco durante los últimos ejercicios en la internacionalización de su negocio, que actualmente absorbe el 25% de su producción. Su estrategia pasa también por "convertirnos en la mayor explotación de leche y carne ovina de Europa y llegar a producir el 10% de la leche de oveja y cabra en España". Actualmente, la quesera gestiona una explotación ganadera en Villahermosa y dispone de centros de recogida en Ciudad Real, Sevilla, Villabrágima (Valladolid) y Alcalá la Real (Jaén). Su estructura industrial se completa con instalaciones productivas en Palas de Rei (Lugo), puesta en marcha a finales de 2014; Alcázar de San Juan (Ciudad Real); y Toro (Zamora), explotada por la sociedad Quesos del Duero.

GARCIA BAQUERO pierde dos posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se reducen hasta un 24,48% y su plantilla registra una moderada caída del 1,45%.

Ranking: 65	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	
Sede central	Alcázar de San Juan (Ciudad Real)	
Sector	Lácteas	
Ventas 2016	285,00 Millones de € (-24,48%)	
Plantilla 2016	136 (-1,45%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Zamora: Toro (QUESOS DEL DUERO, S.A.)
	Castilla La Mancha	Ciudad Real: Alcázar de San Juan
	Galicia	Lugo: Palas de Rei
Marcas	BAQUERITOS, GARCIA BAQUERO, MANCHEPOK, POK, TIERRA DEL DUERO, VILLACENTENO	
MDD	HIPERCOR y ALDI: Quesos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	En tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrrible, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

66. D. Mariscos Rodríguez, S.A. (Dimarosa)

Empresa comercializadora de las capturas de Mariscos Rodríguez, S.A., con flota de 16 buques congeladores (4.500 TRB) y un mercante. También distribuye las capturas de otros 100 barcos.

Sus instalaciones se ubican en el P.I. Villafría de Palos de la Frontera (Huelva), donde cuenta con una zona de recepción de mercancías, otra de almacenaje y emisión de pedidos. Para la venta mayorista, cuenta con puestos en Mercasevilla, Mercazaragoza, Mercamadrid, Mercavalencia, Mercabarna, Mercamálaga y Mercalicante.

En 2017, está ultimando un importante proyecto de cara a satisfacer las necesidades de Mercadona, de la que es interproveedora. En concreto, está destinando alrededor de 4,5 M€ para habilitar unas instalaciones de procesado en China, fundamentalmente para gamba pelada. Hasta ese momento, únicamente realizaba en China operaciones de compra, para la posterior importación y venta. La apertura de la planta de procesado obedece a los deseos de Mercadona, que por cuestiones de seguridad, calidad y trazabilidad prefiere que la mercancía sea procesada en origen.

A la cadena valenciana, que absorbe aproximadamente el 55% de su negocio, le suministra su gama de marisco congelado (gambas, bocas, cangrejos, buey de mar, nécoras, cigalas y bogavantes, principalmente)..

En el grupo se mantienen la sociedad Marbella Pesca, S.A. y la empresa argentina Empesur, S.A. (100,00%), que dispone de seis buques para pesca de langostino, uno de ellos incorporado durante 2015. Además, controla un 25% en la empresa atunera marroquí Almadrabas del Norte.

DIMAROSA pierde una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 5% y su plantilla crece un 2,36%.

Ranking: 66	DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)	
Sede central	Huelva	
Sector	Congelados de Pescado	
Ventas 2016	285,00 Millones de € (5,26%)	
Plantilla 2016	130 (2,36%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: Palos de la Frontera
	Cataluña	Girona: Juià
Marcas	DIMAROSA, MARISCOS RODRIGUEZ	
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA)
Empresa o Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Sector	Pescado
Código Convenio	99100085012011
Centro de trabajo	HUELVA
Vigencia	2011-2015
Cláusula de ultraactividad	Continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.
Jornada Anual h/año	1.752 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.115,71
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.287,72
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Congelada 31 de diciembre de 2003 continuarán percibiendo con la denominación de complemento consolidado personal
Incremento Salarial	0,8%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Cláusula de no Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellos centros de trabajo con plantilla que excedan de 250 trabajadores los miembros del Comité, podrán ceder hasta el 100% de las horas que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

67. Felix Solis Avantis, S.A.

Sociedad holding que se ocupa de la gestión corporativa y de la comercialización de todos los vinos del grupo. La estructura productiva está integrada por Bodegas Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. La primera acoge las bodegas manchegas del grupo: la macrobodega y sede del mismo, situada en Valdepeñas y la planta de la localidad toledana de La Puebla de Almoradiel. Las restantes bodegas han quedado integradas en la filial Pagos del Rey y están situadas en las DO Ribera del Duero, Rueda, Rioja y Toro. Además, tiene otras sociedades como Viña Albali Reservas, S.A. (sede social y planta dedicada al envejecimiento de vino), Cruzares, S.A. (dedicada al almacenaje y crianza); y Comercializadora Isleña de Distribución (envasa, embotella y comercializa vino de mesa en Tenerife, además de distribuir el resto de marcas del grupo en la isla). Por otro lado, Félix Solís Avantis podría, a medio plazo, contar con una tercera filial para englobar proyectos en el extranjero.

Hasta la fecha, fuera de España controla el 100% de Bod. Félix Solís France, S.A.R.L.; el 99% de Félix Solís CZ, A.S.; el 100% de Félix Solís Avantis USA (en EE.UU.); Félix Solís Avantis UK, LTD, en Reino Unido; Félix Solís, GMBH, en Alemania; y el 100% de Shanghai Félix Solís Winery, LTD. y Pagos del Rey Shanghai. En Chile está ejecutando un proyecto de puesta en marcha de una bodega propia, para elaborar vinos chilenos. Situada en el Valle de Cachapoal, en la Zona central. En cuanto a otros proyectos del grupo, la familia Félix Solís ha iniciado un proyecto enoturístico de gran envergadura, que ha comenzado con la apertura de un Museo del Vino junto a su bodega de Toro. Precisamente esta bodega se ha fortalecido en 2016, con la compra a Mostos Internacionales de un centro productivo situado en la misma localidad.

En 2015 entró en vinos de Rías Baixas, con su marca 'Pulpo' y, más recientemente 'Centola', y lanzó 'Frissé' (5% graduación alcohólica), un combinado de vino rosado con sabores naturales de frambuesa y pomelo, que se define como una sangría frizzante aromatizada a base de vino gasificada, en blanco, rosado y tinto. En 2016 renueva el formato de pet de 1,5 l de su sangría 'Peñasol' y lanza su primer vino espumoso con el método charmat, con la marca 'Próspero'. En 2017, y tras las inversiones ejecutadas en Valdepeñas para aumentar la capacidad de elaboración, ha lanzado con la marca insignia de la compañía, 'Viña Albali'

FELIX SOLIS se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4,56%, mientras que su plantilla se mantiene en 400 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 67	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.	
Sede central	Valdepeñas (Ciudad Real)	
Sector	Vinos	
Ventas 2016	275,00 Millones de € (4,56%)	
Plantilla 2016	400 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.)	Ciudad Real: Valdepeñas Toledo: La Puebla de Almoradiel
	Castilla y León: (PAGOS DEL REY)	Burgos: Olmedillo de la Roa Valladolid: Rueda Zamora: Toro
	La Rioja: (PAGOS DEL REY)	Fuenmayor
Marcas	ABADIA DE ALTILLO, ALTOS DE TAMARON, ANALIVIA, ARNEGUI, AYRUM, BAJOS, BLUME, CALIZA, CAÑO, CASA ALBALI, CASTILLO DE ALBALI, CASTILLO DE SOLDEPEÑAS, CENTOLA, CONDADO DE ORIZA, CONSIGNA, CYRANO, DIEGO DE ALMAGRO, EL AVIADOR, EL CÍRCULO, FINCA ARIADNA, FINCA LA MEDA, FRISSÉ, HEREDAD DE ALTILLO, LOS MOLINOS, MARQUES DE ALTILLO, MONTEFRÍO, ORQUESTRA, PEÑASOL, PRÓSPERO, PULPO, SENTERO, SOLDEPEÑAS, SOLIERA, VIÑA ALBALI, VIÑA SAN JUAN	
MDD	No	

Marca Blanca	NO
Grupo	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA VINICOLA CIUDAD REAL
Sector	Bebidas
Código Convenio	13000225011982
Centro de trabajo	CIUDAD REAL
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Una vez terminada su vigencia, continuara rigiendo en su totalidad por un periodo de 24 meses a contar a partir de la finalización de ésta, ampliándose por 6 meses más mientras se mantenga abierta la mesa negociadora de este convenio
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.869,40
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.360,80
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base, plus de convenio y antigüedad.
Antigüedad	Contratados con anterioridad al 1 de enero de 2013, del 5% al 60% a los 25 años. Contratados a partir de 1 de enero de 2013. Del 5% al 40% máximo
Incremento Salarial	1,6%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	100 % del salario real
Seguro Colectivo	Muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 28.600 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial con contrato de relevo
Formación	No contempla
Salud Laboral	Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y Normas de Desarrollo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Compromiso de aplicar de forma efectiva lo expuesto en el Capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma empresa podrán acumularse en favor de uno o varios de sus miembros
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Ayuda por fallecimiento: tres mensualidades iguales cada una al salario real
Mejoras sociales II	Jubilación: A los 60 años: 7 mensualidades de salario real. - A los 61 años: 6 mensualidades de salario real. - A los 62 años: 5 mensualidades de salario real. - A los 63 años: 4 mensualidades de salario real. - A los 64 años: 3 mensualidades de salario real. - A los 65 años: 3 mensualidades de salario real. - A los 66 años: 2 mensualidades de salario real. - A los 67 años: 1 mensualidad de salario real
Mejoras sociales III	Hijos/as minusválidos y/o cónyuges en grado igual o superior al 65% 50 euros al mes.: Ayuda a las familias numerosas 50 euros al mes
Mejoras sociales IV	No contempla



68. Carquines de Juia, S.A.

Cuenta con instalaciones de 20.000 m² construidos, sobre parcela de 220.000 m². Su sala de despiece ocupa 5.000 m² y cuenta con 8.000 m³ de almacenes refrigerados y 50.000 m³ de cámaras de congelación, tras la conclusión de un almacén frigorífico en septiembre-14, con capacidad para 15.000 t. Sus accionistas Promocions Joba y Promocions Salte (25% cada uno) pertenecen al grupo de Càrnica Batallé, S.A. Por su parte, Korga -accionista del otro 50% de Càrniques de Juià- es propiedad de Miquel Soraluze, y es también dueña de Carniquès Celrà, que en 2012 adquirió una participación accionarial del 70% en Olot Meats. Actualmente, Juià utiliza para el sacrificio los servicios de Olot Meats y de Frigoríficos del Nordeste, S.A. (Norfrisa), también participada en un 50% por Batallé. A medio plazo -aunque sin fecha fija- prevé la construcción de un matadero propio, para lo que ya cuenta con permiso municipal.

CARNIQUES DE JUIA gana seis posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 8,9% y su plantilla se incrementa en algo más de 60 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 32%.

Ranking: 68	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	
Sede central	Juià (Girona)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	267,30 Millones de € (8,92%)	
Plantilla 2016	251 (32,11%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Juià
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	CARNIQUES DE JUJA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	GIRONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

69. Martinavarro, S.L. Grupo

Dispone de plantas en Almassora (clementinas), Xeraco (naranja), Sollana (naranjas y clementinas) y Huelva (naranjas y clementinas), además de contar con 700 ha en Ferreira de Alentejo, Portugal. Podría destinar en torno al 80% de su producción a los mercados exteriores, como Europa y Estados Unidos. En el exterior, cuenta con la comercializadora MMG Citrus, de Reino Unido, joint-venture con Mack Multiples. De sus ventas en el mercado nacional, alrededor del 80% lo serviría directamente a cadenas de distribución -es interproveedora de Mercadona-. Respecto a sus accionistas, en julio de 2016 el fondo Miura Private Equity adquiere una participación del 25% en el accionariado del grupo, que se completa con J. Ballester e Hijos (pertenece a la familia Ballester), Maferco y Jomar e Hijos (de la familia Martinavarro), así como inversores institucionales patrimoniales, que entraban en la misma fecha con participaciones minoritarias. Participa, junto a las exportadoras de cítricos Vicente Giner y Cañamás Hermanos, en GMC Variedades Vegetales.

MARTINAVARRO consigue escalar diez posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran crecimiento del 13% y su plantilla se incrementa un 2,56%.

Ranking: 69	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	
Sede central	Almassora (Castellón)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	266,40 Millones de € (12,98%)	
Plantilla 2016	200 (2,56%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: Cartaya
	País Valencià	Castellón: Almassora, Xeraco y Sollana
Marcas	AZORA, CHICO, DAISY, MARTINAVARRO, NATURMED, NATURSENSE, ROXY, SABOC	
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	MANIPULADO DE CITRICOS FRUTAS VERDURAS Y HORTALIZAS COM VALENCIANA
Sector	Hortofruticola
Código Convenio	80000115011990
Centro de trabajo	CASTELLON
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	Una vez denunciado el presente convenio colectivo, el mismo mantendrá su vigencia durante un periodo de tres años desde dicha denuncia.
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.559,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.468,75
Vacaciones	30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario
Antigüedad	Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios. Plus ad personam con el mismo incremento que los salarios
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de citricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos- discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días. No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma especialidad.
Formación	Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, Cuando la empresa desee implantar sistemas de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Derechos Sindicales	No contempla
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

70. Ultracongelados Virto, S.A.

Ultracongelados Virto, interproveedor de Mercadona y líder de los sectores de vegetales y soluciones en temperatura negativa, está ejecutando durante 2017 un nuevo paquete de inversiones presupuestado en 30 M€ y destinado principalmente al incremento de su capacidad de almacenamiento en frío negativo. Así, tras poner en marcha entre 2016 y 2017 tres nuevas cámaras frigoríficas en Santomera (Murcia), Funes (Navarra) y Santo Domingo de la Calzada (La Rioja), Virto volverá a incrementar su potencial en otros 30 M.Kg. En 2015 el grupo comercializó 276.000 t de vegetales congelados (260.000 t un año antes), de las que 71.000 t corresponden a soluciones congeladas. El 62% del crecimiento corresponden al incremento de su actividad en terceros mercados, lo que se refleja en una evolución de sus exportaciones del 14,8%. Fuera de esta cifra quedan los ingresos registrados por la compañía a través de su actividad en Portugal, donde opera a través de su participada al 25% Comercio Internacional Alimentar, con domicilio en Perafita, y en EE.UU., donde está presente a través de la industrial Blencor, con sede e instalaciones productivas en Sealy (Texas), participada al 50% por Ultracongelados de Cortes e IQF Del Perú.

VIRTO sube cinco puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 9% y su plantilla crece un 3,46%.

Ranking: 70	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.	
Sede central	Azagra (Navarra)	
Sector	Congelados vegetales	
Ventas 2016	265,73 Millones de € (9,42%)	
Plantilla 2016	448 (3,46%)	
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.) y 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	MERCADONA: Congelados	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.
Empresa o Convenio	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.
Sector	Congelados vegetales
Código Convenio	31007522011998
Centro de trabajo	AZAGRA (NAVARRA)
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Tres años
Jornada Anual h/año	1.768 horas
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.179,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.827,65
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base y plus ad personam
Antigüedad	Congelado el 31 de diciembre de 1995 y desde entonces no se generan más derechos por tal concepto
Incremento Salarial	0,75%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs nacionales de 2015 a 2017, teniendo también en cuenta si resultan negativos, excede del 2,00%, el exceso hasta el límite máximo del 0,50% se añadirá a la tabla salarial de comienzo de 2018.
Complemento de IT	Accidente laboral o enfermedad profesional: 100%
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento por accidente no laboral: 6.010,12 euros.; En caso de muerte por razón de accidente de trabajo, 21.000,00 euros; En caso de invalidez permanente total por accidente no laboral; 6.010,12 euros; En caso de invalidez permanente absoluta por accidente no laboral: 6.010,12 euros.; En caso de gran invalidez por accidente no laboral: 6.010,12 euros. Invalidez permanente total por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.; Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 27.000,00 euros; En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 27.000,00
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial con contrato de relevo
Formación	La Dirección de Ultra congelados Virto, se compromete con la Representación Sindical a promover la formación continua de los trabajadores de la plantilla. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno para su formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	La empresa se compromete a respetar las mejoras introducidas por la ley de igualdad
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	La representación del sindicato será ostentada por un Delegado sindical, cuando el sindicato posea en la empresa una afiliación superior a 15 trabajadores. los miembros del Comité, en cuanto a componentes del mismo, podrán cederlas hasta el 100% de las que a cada uno corresponda, en favor de un trabajador de su propia central sindical
Digitalización	Los sistemas de mecanización no podrán perjudicar la formación profesional, que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. La mecanización, progreso técnico o de organización no podrán producir merma en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios han de utilizarse de tal forma que mejoren la situación económica de los trabajadores que estén afectados por esta mecanización y progreso técnico.
Mejoras sociales I	Un día al año por asuntos propios
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

71. Miguel Torres, S.A. Grupo

Encabezado por Miguel Torres, S.A., posee en total 2.432 h de viñedo, de las cuales 2.000 están en España (bajo las DO Cataluña, Penedés, Conca de Barberà, Priorat, Costers del Segre, Rueda y Jumilla), 400 en Chile y 32 en California. Sus vinos y brandies pueden encontrarse en más de 150 países.

A nivel productivo está presente en la DO Penedés, donde está la sede central, la bodega Waltraud y Jean León, S.L.; en Ribera del Duero, con Selección de Torres, S.L., en Fompedraza (Valladolid); en Rioja, con Soto de Torres, S.L., con bodega en Labastida (Alava); en Rueda, con bodega en Villafranca de Duero, desde 2014 (cuando adquirió Bodega el Albar Lurton, S.L., filial española de François Lurton), que se ha renombrado como Bodega Magarín; y en Priorat, donde cuenta con la bodega Torres Priorat, S.L., en la localidad tarraconense de El Lloar.

Por otro lado, Bodegas Torres dispone de una división de productos gastronómicos bajo la marca 'Torres' (aceite y vinagre) y 'Torre Real' (lomos de bonito del norte y otros productos), destinados tanto al mercado nacional como a la exportación.

Asimismo, Miguel Torres controla las comerciales Torres Import, S.A.; Miguel Torres Internacional, S.L., que distribuye sus productos en el archipiélago canario; Explotaciones Paseo de Gracia 78, S.L. (Vinoteca Torres, en Barcelona); y Sispony Distribució, S.A. (19%), distribuidora para Andorra. En 2013 constituyó la sociedad Agulladolc, para la elaboración de sus primeros espumosos procedentes de viñedos de Cataluña, que inicialmente iban a comercializarse acogidos a la DO Cava pero finalmente se lanzó a finales de 2016 un espumoso premium, 'Esplendor de Vardon Kennett', fuera de esta mención para ganar en "flexibilidad".

A nivel internacional, Torres cuenta con bodegas y viñedos propios en Chile (Sdad. Vinícola Miguel Torres, S.A., en Curicó y Comercial Miguel Torres, S.L.), el país donde más ha crecido en valor, alcanzando los 23 M€ de facturación en 2015; y en California (Marimar Torres Estate). En China cuenta con el 90% de la distribuidora Shanghai Torres Wine Trading; en Brasil; en México, con Grupo Rosor; en Suecia, con la comercial Miguel Torres Sverige; en Reino Unido, con el 10% de la distribuidora John E. Fells & Sons; en Canadá; en Irlanda (Miguel Torres Ireland, LTD.); en Noruega (20% de Robert Prizelius, AS); en Finlandia (5% de Winestate OY); en India (25% de Prestige Wine & Spirits, con el fabricante de whisky escocés 'Glenfarclas' -25%- y tres socios locales -50% restante-); y en Filipinas (25% de ATR Torres Wines & Spirits, INC.). En 2016 compra un 10% de la distribuidora de Canadá Amphora Vins Fins et Spiritueux.

Las inversiones reflejadas en 2015 y 2016 se destinan a la compra de viñedos (14 hectáreas en Ribera del Duero para elaborar un vino de alta gama, y 5 ha en La Rioja); la fase final de las obras de adecuación de la bodega de Santa Margarida d'Agulladolç (Penedès), destinada a la crianza del espumoso; la construcción de una bodega de microvinificaciones en Pacs para la investigación, entre otros, de variedades ancestrales; la puesta en marcha de la bodega de L'Aranyó, que inició las obras en el otoño de 2016, con el objetivo de concluir las a principios de 2018, y en la cual se elaborará el vino 'Purgatori'; y la ampliación de la bodega de Waltraud donde se elabora el vino de alta gama 'Mas la Plana'.

Bodegas Torres destina en torno al 11% de su presupuesto inversor a proyectos relacionados con el cambio climático.

MIGUEL TORRES baja tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un moderado crecimiento del 0,08% y su plantilla suma unos 20 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento del 1,4%

Ranking: 71	GRUPO MIGUEL TORRES	
Sede central	Vilafranca del Penedès (Barcelona)	
Sector	Vinos	
Ventas 2016	263,20 Millones de € (0,08%)	
Plantilla 2016	1.363 (1,41%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Valladolid: Fompedraza (Ribera del Duero- Selección de Torres, S.L.)
	Cataluña	Barcelona: Vilafranca del Penedès Tarragona: El Lloar (Torres Priorat, S.L.)
	Euskadi	Álava: Labastida (Rioja- Soto de Torres, S.L.)
Marcas	ALTOS IBÉRICOS, ATRIUM, BELLATERRA, CAMINO DE MAGARIN, CELESTÉ, CORDILLERA, CORONAS, DE CASTA, ESPLENDOR VARDON KENNETT, FLORALIS, FONTENAC, FRANSOLA, GRAN CORONAS, GRAN SANGRE DE TORO, GRANS MURALLES, GRAN VIÑA SOL, HABITAT, JAIME I, JEAN LEÓN, MANSO DE VELASCO, MARIMAR CHARDONNAY, MARIMAR PINOT NOIR, MAS LA PLANA, MILMANDA, NATUREO, PAZO DAS BRUXAS, PERPETUAL, PURGATORI, RESERVA DEL MAMUT, RESERVA REAL, SALMOS, SANGRE DE TORO, SANTA DIGNA, SAN VALENTÍN, SECRET DE PRIORAT, SONS DE PRADES, TORRES 10, TORRES 15, TORRES 20, TORRES 5, VERDEO, VIÑA ESMERALDA, VIÑA SOL, WALTRAUD	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO
Empresa o Convenio	INDUSTRIA VINICOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDES
Sector	Bebidas
Código Convenio	08002384011993
Centro de trabajo	VILAFRANCA DE PENEDES
Vigencia	2013-2016
Cláusula de ultraactividad	No contempla
Jornada Anual h/año	1.788
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.047,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.376,68
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+ plus complementario
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0.50%
Cláusula de Revisión Salarial	A partir del año 2015, si el crecimiento del PIB estatal interanual del año natural anterior es positivo, se añadirá al 0,5% anual el 50% del incremento de ese PIB, siendo el incremento total máximo de tablas del 1%.
Complemento de IT	En caso de baja por enfermedad común, profesional o accidente, sea o no de trabajo, el trabajador recibirá, desde el primer día, el 100% de las retribuciones, hasta dieciocho meses, excepto los meses en que la empresa tenga un 4 % o más de absentismo en los se reducirá para que el trabajador tenga siquiera garantizado un 85% de su retribución
Seguro Colectivo	Muerte y / o por incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente no laboral, en cantidad de 30.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Jubilación parcial y Contrato de relevo
Formación	Permiso retribuido de 20 horas anuales para Formación acumulable en periodos de 5 años
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	No contempla
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A nivel de cada empresa, podrá pactar- la acumulación de horas por parte de algunos de los representantes / as los trabajadores / as, previa presentación de un plan de actuaciones a realizar por el mismo, en la forma y condiciones que en cada caso acuerden.
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Sistema de Becas de estudios para los hijos de los trabajadores
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



72. Queserías Entrepinares

La interproveedora para quesos de Mercadona, Queserías Entrepinares, incrementó sustancialmente su presupuesto en inversiones industriales a ejecutar durante 2015. Las actuaciones que han justificado el incremento de esta partida y que absorben el grueso de la citada inversión consisten en la puesta en marcha de dos almacenes automatizados en sus instalaciones productivas de Villalba (Lugo) y en su centro logístico de Valladolid. En 2015 Quesería Entrepinares consolida su posición como principal fabricante de quesos en el ámbito nacional, con un volumen comercializado en 2014 de 51.000 t. Mercadona, que sigue aportando el 97% de sus ventas, y manteniendo el peso de su oferta sobre los quesos tipo mezcla en curado y semicurado -70%-, que complementa con untables -15%- y fundidos -15%-. Entrepinares cuenta con fábricas en Valladolid, Fuenlabrada (Madrid), Lugo y Castrogonzalo (Zamora), está última especializada en el tratamiento de suero lácteo y explotada por su filial 100% Proláctea, S.A.

QUESERÍAS ENTREPINARES pierde una posición en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1,45% y su plantilla suma algo más de 40 empleos, lo que supone un crecimiento del 7,35%.

Ranking: 72	QUESERÍAS ENTREPINARES	
Sede central	Valladolid	
Sector	Fabricación de quesos	
Ventas 2016	259,00 Millones de € (1,45%)	
Plantilla 2016	599 (7,35%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Valladolid Zamora: Castrogonzalo
	Galicia	Lugo: Vilalba
	Madrid	Madrid: Fuenlabrada
Marcas	EL PLANTIO, ENTREPINARES, LA ABADESA	
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	en tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.519,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.143,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
Complemento de IT	EC: diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja. EP 100%
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €. Garantía de asistencia
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	La empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.
Salud Laboral	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical a partir de 200 trabajadores Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecusable, dictada por la autoridad administrativa o judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

73. Grupo Padesa

Consolida los negocios del matadero e industrializadora Pavo y Derivados, S.A., la sala de despiece Aves Nobles y Derivados, S.L. (75%) de Zaragoza y las comerciales Kovo, S.A. (82%), de Madrid; Martín y Santiago, S.L. (50%), de Alicante; Unión de Polleros Aragón, S.L. (50%), de Zaragoza; Exclusivas J.A. Fernández, S.L. (75%), de El Ejido (Almería); y la cadena de pollerías Pollos Planes, S.L., con sede en Madrid. Además, posee participaciones en las empresas asociadas: Piensos Procasa, S.A., fabricante de piensos (42,63%) y la productora avícola Procasa, S.A. (42,65%), ambas de Reus (Tarragona); la comercial Algarra y Ortega, S.A. (33,33%) de Granada; la procesadora de subproductos Avifood, S.L. (50%) de Amposta; y la inmobiliaria Mas Felip XXI-Riudoms, S.L. (50%).

La sala de incubación y granjas de reproductoras son explotadas por la propia Padesa que, además, cuenta con instalaciones de matadero, ubicadas en las localidades tarraconense de Ampostas y Roquetes. Su participada Aves Nobles -que opera comercialmente con la marca 'Casa Matachín- también incluye en su catálogo elaborados y precocinados frescos de pollo y pavo y platos preparados refrigerados.

PADESA se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2016. Tanto las ventas de sus productos como su plantilla se mantienen sin cambios respecto al año anterior.

Ranking: 73	GRUPO PADESA	
Sede central	Amposta (Tarragona)	
Sector	Cárnicas	
Ventas 2016	250,00 Millones de € (0,00%)	
Plantilla 2016	1.350 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: El Ejido
	Madrid	Madrid: Madrid
Marcas	EL CAMPERO, PADESA, PANDY, POLLO DE ALDEA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PADESA
Empresa o Convenio	GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99002415011982
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	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 le sustituya
Jornada Anual h/año	1.780 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.229,46
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.361,25
Vacaciones	26 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Treinta días de salario base y complemento personal
Antigüedad	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
Incremento Salarial	0,30%
Cláusula de 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	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se recoge la reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado
Formación	Se constituye una comisión Paritaria de Formación y se definen sus funciones
Salud Laboral	Disposiciones contenidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Profesionales y Reglamentos de desarrollo
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	Los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres. Reconocimiento del Delegado Sindical. negociaciones de Convenios Colectivos a los Delegados Sindicales les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

74. Grupo Profand, S.L.

Grupo Profand, con integración vertical en toda la cadena de valor sectorial, es interproveedora de Mercadona desde 2011 para la gama de cefalópodos, y uno de los referentes mundiales en esta familia de productos, principalmente pulpo, calamar, pota, potón y sepia. Asimismo, Profand también opera en los segmentos de merluza, langostino, fletan, atún, pez espada o bacalao, entre otros. La estrategia de Grupo Profand está dirigida a consolidar la fuerte expansión registrada en origen durante los últimos años, periodo durante el cual se ha posicionado en orígenes como Argentina, donde en 2013 alcanzó el 100% de la armadora Pesquera Deseado, especializada en pota, además de en merluza y langostino austral; La India, donde continúa desarrollando la joint-venture Profand Vayalat Marine Exports con el grupo Vayalat Export, con sede en el estado de Kerala; Perú, donde participa en Proveedora de Productos Marinos (Produmar), también especialista en cefalópodos; o Senegal, donde participa al 100% Complexe Senefand, y en la que incorporó un nuevo barco para captura de pulpo en 2014. En este contexto, a finales de 2016 se hizo con una participación mayoritaria en la armadora y elaboradora marroquí Sofinas, hasta ese momento integrada en el grupo Abderrahim Zniber. Profand consolida así su posicionamiento como referente sectorial con el desembarco en uno de los mayores caladeros mundiales de pulpo. Sofinas, con actividad en el caladero marroquí desde principios de los 80, cuenta con una flota de 10 barcos, de los cuales 7 son arrastreros de cefalópodos y 3 están especializados en la pesca de crustáceos. La compañía también explota una planta de procesado y congelación en Dahkla (sur de Marruecos). Al margen de esto, del negocio total de Profand, aproximadamente un 54% corresponde al suministro a Mercadona, un 30% a exportaciones y el 16% restante suministro a industria. En marzo de 2017 aumentó su participación del 12 al 33% en Frigoríficos Oya (Frioya), titular y explotadora de un complejo logístico de frío en la Ría de Vigo. También elevaron su participación hasta sendos 33% Pescapuerta y Pereira, tras asumir entre los tres operadores la participación que tenía Aucosa (Auxiliar Conservera).

GRUPO PROFAND entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 12,77%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 68 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 74	GRUPO PROFAND, S.L.	
Sede central	Vigo (Pontevedra)	
Sector	Productos del mar congelados	
Ventas 2016	249,00 Millones de € (12,77%)	
Plantilla 2016	68 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Vigo
Marcas	FANDIÑO, PROFAND, PROMAR	
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PROFAND, S.L.
Empresa o Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Sector	Pescado
Código Convenio	99100085012011
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2011-2015
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.019,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.221,74
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base más el Plus de Convenio, y Plus de Productividad, en el supuesto de estar implantado.
Antigüedad	Mismo importe que percibían por antigüedad, complementado con la parte proporcional correspondiente al trienio o quinquenio, u otro módulo de cálculo que rigiese en la empresa
Incremento Salarial	1,55
Cláusula de Revisión Salarial	SI
Complemento de IT	Hasta alcanzar el 100 % del, y desde el 1º día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. El mismo complemento por hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, durante la hospitalización. Con el límite de 18 meses(contrato indefinido, o el límite de duración pactado en el contrato si éste no fuera indefinido)
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	SI. la contratación temporal limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad.
Formación	NO
Salud Laboral	SI según Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones concordantes.
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	SI. Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	SI. Según Ley Derecho a sindicarse libremente
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

75. Maicerias Españolas, S.A.

En el mercado de arroz su actividad se dirige a consumidor final e industrias, mientras que en el caso de maíz ha concentrado su labor como suministrador intermedio para las industrias de snacks y cerveza. Dentro de este último sector cuenta con plantas de tratamiento de maíz en su central y en Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Fuera de nuestras fronteras también tiene molinos en Liverpool (Reino Unido), gestionado a través de Dacsa Ltd (en la que participa al 100%), y en Polonia, mediante su participada al 90% Dacsa Polska, Spa. Aparte, en Estrasburgo (Francia) gestiona una planta industrial a través de Costimex Dacsa France, S.A. (100%). Controla el 99,99% de Rismar, S.A. (promoción inmobiliaria) y 60% de Silos de Levante, S.A. Esta última participa con un 60% en Silos de Valencia, S.A., ambas dedicadas a la recepción y almacenamiento de mercancías en el puerto de Valencia. Además, sus accionistas disponen del 60% de la empresa avícola Productos Florida, S.A., de Villarreal de los Infantes (Castellón). Aparte, dispone de un 50% de las acciones de la portuguesa Atlantic Meals-Industria e Comercio Agro Alimentar, S.A., que en España está presente especialmente en Carrefour.

MAICERIAS ESPAÑOLAS baja nueve puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran caída del 10% mientras que su plantilla crece hasta un 14%.

Ranking: 75	MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A.	
Sede central	Almàssera (Valencia)	
Sector	Arroz	
Ventas 2016	242,40 Millones de € (-9,99%)	
Plantilla 2016	176 (14,29%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Alcalá de Guadaíra
	País Valencià	Valencia: Almàssera
Marcas	DACSA, LA CAZUELA, LA MARISMA, LA PARRILLA, LA TERRETA, NOBLEZA, PAVO REAL	
MDD	DIA, LIDL, ALDI, AHORRAMÁS, ALCAMPO, MIQUÉL ALIMENTACIÓ	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE ELABORACION DEL ARROZ
Sector	Otros productos
Código Convenio	99000335011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.019,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.882,5
Vacaciones	22 LABORABLES
Nº Pagas	15 PAGAS
Importe Pagas extraordinarias	Salario base más la antigüedad correspondiente a 30 días, plus de convenio y plus transporte.
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Por causa de enfermedad común, la empresa le abonará a partir del sexto día de baja un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real. Por accidente u hospitalización, la empresa le abonará desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de su salario real
Seguro Colectivo	SI. Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente: 11.553,86 euros. E Indemnización por invalidez absoluta: 16.174,35 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	Cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo
Salud Laboral	SI. Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	Promoción de políticas respetuosas con la conciliación de la vida familiar.
Violencia de género	Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo.
Derechos Sindicales	De acuerdo con la legislación vigente
Digitalización	La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

76. S.A.T. Fribin

Su matadero de vacuno tiene capacidad para 75 animales/h y el de porcino para 450 cabezas/h, mientras la fábrica de elaborados podría llegar a producir 5.000 t/año. Participa con un 50% en la sala de despiece Carns Pont, S.A., de Barcelona. También está presente en Cexcar, S.L., empresa ubicada en Zaragoza, que presta servicios de venta exterior. Sus exportaciones apuntan principalmente a Italia, Portugal, Francia, Reino Unido y Grecia, así como a otros países comunitarios como Polonia, Bulgaria, República Checa, etc. y también a algunos países de Oriente, como Japón, Korea, Filipinas, Malasia, etc. La inversión correspondiente a 2016 se destinó a la primera parte de una renovación completa de su línea de sacrificio de porcino, que incluyó las cuadras y las fases de aturcido, sangrado, pre-escaldado, depilado, colgado, clasificado y repaso. Queda pendiente la de faenado y adyacentes, que se desarrollará entre 2017 y 2018. Tradicionalmente la empresa concentra sus ventas en carne de producción nacional. La empresa dispone además de dos tiendas destinadas al público y a profesionales de la restauración, una de ellas situada en su sede y la otra en Huesca capital.

FRIBIN sube cuatro puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6%, mientras que su plantilla se mantiene prácticamente sin cambios.

Ranking: 76	S.A.T. FRIBIN	
Sede central	Binéfar (Huesca)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	242,00 Millones de € (6,37%)	
Plantilla 2016	496 (0,20%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Binéfar
Marcas	FRIBIN, MONTEARAGÓN	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	S.A.T. FRIBIN
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnico
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

77. Leche Celta, S.L.

Integrada en el grupo Lactogal, cuenta con plantas de producción en Pontedeume (A Coruña), Meira (Lugo), Meruelo (Cantabria, a través de Lácteos de Santander) y Vicolozano (Ávila). Además, explota instalaciones en Alpiça (Portugal), operadas por Celta Portugal. En enero-2018 presentó su nueva leche de pastoreo, que cumple requisitos tales como que cada 2,5 vacas lactantes dispongan de una hectárea de terreno para su mantenimiento; y que el 55% de la dieta diaria del animal se componga de forrajes provenientes, en su mayoría, de la propia explotación.

LECHE CELTA pierde hasta quince posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 17,4%, mientras que su plantilla permanece prácticamente estable.

Ranking: 77	LECHE CELTA, S.L.	
Sede central	Pontedeume (A Coruña)	
Sector	Lácteos	
Ventas 2016	240,90 Millones de € (-17,43%)	
Plantilla 2016	289 (0,35%)	
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	AHORRAMAS: Leche ALCAMPO: Leche CARREFOUR: Leche CONSUM: Nata DIA: Batidos y Leche EROSKI: Batidos y Leche LIDL: Batidos, Leche y Nata	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	LECHE CELTA, S.L.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA LACTEA
Sector	Lácteos
Código Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	A CORUÑA
Vigencia	2013/2016
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.650,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.291,55
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	15 pagas
Importe Pagas extraordinarias	Tabla salarial de este convenio más complemento antigüedad
Antigüedad	Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
Incremento Salarial	0,6%.
Cláusula de Revisión Salarial	SI
Complemento de IT	Por enfermedad común, o accidente no laboral, se abonará el salario base más antigüedad, a partir del 3º día de la baja. Y con un mínimo de 5 meses sin haber faltado al trabajo será desde el 1º día. En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, abonarán la totalidad de los importes pactados en convenio y por un máximo de 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 €. Gastos de sepelio: 2.200 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores.
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Se establecerán complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores.
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

78. Codorníu, S.A. Grupo

Grupo estructurado en torno a Codorníu, S.A., El grupo también dispone de un centro logístico en Sant Sadurní con 13.800 m² de planta y capacidad de estocaje de 10,8 M bot; y una bodega para microvinificaciones denominada Cellers Jaume, en Sant Sadurní. Codorníu tiene oficinas comerciales en Francia, Holanda, Suecia, China, Japón y Singapur, y delegaciones con distribuidoras propias en Gran Bretaña, EE.UU. y Argentina. Estas dos últimas cuentan además con sendas bodegas, que operan con los nombres comerciales de Séptima y Artesa. La primera, ubicada en Agrelo (Mendoza) y la segunda, situada en Alexander Valley (California). También en EE.UU. tiene la distribuidora de vinos y licores Aveniu Brands. Codorníu lleva, además, la distribución en España de los vinos australianos 'Yellow Tail' y de los californianos de E & J Gallo Winery.

Además, en 2013 puso en marcha una nueva línea de negocio: la distribución de espirituosos (los rones 'Dzama' y 'Zafra'; el tequila 'La Revancha'; los vodkas 'Svedka' e 'Imperial Gold'; y la ginebra 'Voortrekker'), gestionada a través de Unique Brand Premium Spirits, división en la que se incluyen también los vinos singulares de producciones limitadas. En 2014 lanza la nueva línea 'Codornew', con la intención de conquistar los paladares de las nuevas generaciones, que englobará una completa gama de productos y acogerá varios lanzamientos anuales para el mercado interno y el internacional, lo que representaría en cinco años el 25% de la facturación global de la marca. El primer lanzamiento ha sido 'FRIZZ 5.5' en dos versiones 100% monovarietales: verdejo y albariño. El incremento del negocio de vinos tranquilos sigue siendo puntal para la compañía, creciendo más de un 60% en los últimos seis años, especialmente en Rioja y Priorat, hasta llegar a suponer el 50% de su cifra de negocio. Fruto de esta estrategia enfocada al valor, las marcas de vinos y cavas premium, suponen ya el 20% de sus ventas. En cuanto a la categoría cava, el grupo Codorníu Raventós crece un 6% y actualmente representa el 50% de la cifra de negocio de la empresa, situándose una vez más en España (según datos IRI) como grupo líder de la categoría en valor (32%), siendo la marca 'Codorníu', con un 24% en valor, la marca más vendida en la distribución organizada. Precisamente por su estrategia enfocada al valor, el grupo decidió a principios de 2017 abandonar la MDD (que supone el 20% de las ventas de cava y el 5% de su facturación global), lo que implica el cierre de líneas y la presentación de un ERE para 71 de sus 900 trabajadores, que se ha cubierto con 23 extinciones de contrato y 48 jubilaciones.

Ese mismo año renueva la imagen de 'Rimat' en tres direcciones: por un lado, con una nueva imagen que acerca el vino a su origen y también a los consumidores jóvenes; en segundo lugar, con un nuevo packaging, más comunicativo, que incluye explicaciones más amplias en las etiquetas sobre lo que el consumidor se va a encontrar al abrir la botella; y en tercer lugar, se está realizando un proceso de reconversión de los viñedos en ecológicos. Este año se lanzan los dos primeros vinos ecológicos ('Boira' y 'Ventada') y en 2019 toda su producción será ecológica. Además, presentado su nuevo proyecto enológico Abadía de Poblet (en Conca de Barberà), que se basa en la recuperación de las variedades autóctonas de la zona e incluye la renovación de la imagen y la bodega y el lanzamiento de tres "vinos de monasterio: 'Abadía de Poblet' blanco y tinto y 'La Font Voltada'. También en 2017, tres de sus cavas ('La Pleta', 'El Troç Nou' y 'La Fideuera', integrados en su colección 'Ars Collecta') reciben la certificación de Cavas de Paraje Calificado.

CODORNIU baja un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 0,64%, mientras que su plantilla suma 70 empleos, lo que supone un crecimiento del 8,43%.

Ranking: 78	CODORNIU, S.A. GRUPO	
Sede central	Esplugues de Llobregart (Barcelona)	
Sector	Vinos	
Ventas 2016	235,00 Millones de € (0,64%)	
Plantilla 2016	900 (8,43%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Belver de Cinca (Nuviana y Veranza)
	Castilla y León	Valladolid: Curiel de Duero (Ribera del Duero Legaris, S.L.)
	Cataluña	Barcelona: Sant Sadurní D'Anoia (Codorniu, Rondel y Dalapierre) y Sant Esteve de Sesrovires (Bach)
		Lleida: Costers del Segre Raimat (Viña Melius, S.L.) Tarragona: Scala Dei (Priorat Cellers Scala Dei S.A. (25%))
La Rioja	Rioja: Haro (Rioja Bodegas Bibaínas, S.A.)	
Marcas	ABADIA DE POBLET, ÁNIMA DE RAIMAT, ANNA, ARTESA, BACH, CARTOIXA, CODORNEW, CODORNIÚ, COLECCIÓN ALTO PRESTIGIO, CUVÉE 1872, DELAPIERRE, EDERRA, EL PISPA, GRAN CODORNIU, LA CHARLA, LA ESCUCHA, LA GRESCA, LA PELEA, LA VICALANDA, LEGARIS, LEIRAS, MASDEU, MASSIPA, MEDITERRANEA, NUVIDIANA, ORUBE, PLA DELS ANGELS, PRIOR, RAIMAT, RONDEL, ROYAL CARLTON, SAN MILLAN, SCALA DEI, SEPTIMA, VERANZA, VICUANA, VIÑA PACETA, VIÑA POMAL, VIÑAS DE ANNA, VIÑA ZACO	
MDD	ALDI MDD REINO UNIDO	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	CODORNIU, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	CODORNIU, S.A.
Sector	Bebidas
Código Convenio	08000671011993
Centro de trabajo	SANT SADURNI D NOIA
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1760
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.012,70
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.064,01
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	30 días de trabajo más vinculaciones propias del grupo profesional y antigüedad más plus personal
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT	Por enfermedad común y accidente no laboral, hasta el 90% de la base reguladora. Ampliado hasta el 100% en casos de intervención quirúrgica derivada de enfermedad grave o accidente grave, (ingreso superior a 48 horas). Por accidente de trabajo se completará hasta el 100% de la base reguladora.
Seguro Colectivo	Seguro de vida de invalidez absoluta
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	SI. Ayudas a la formación
Salud Laboral	SI. Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	NO
Conciliación vida familiar	SI. Ayudas económicas para hijos discapacitados
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Régimen de ayuda en la escuela. Subvención del 50% de la cuota escolar de los hijos de los trabajadores.(Hasta COU y FP)
Mejoras sociales II	Para los trabajadores que cursen Graduado escolar y FP de las ramas de informática, administrativo, electricidad y electrónica se concederá una ayuda del 50% del importe del curso hasta un máximo de 173,56 euros por curso
Mejoras sociales III	Ayuda para los trabajadores con hijos con discapacidad de 120,31 EUR al mes. Préstamos de ayuda personal de hasta 10.167,05 EUR para vivienda, reformas, enfermedad de familiares,...
Mejoras sociales IV	Premio por iniciativas que representen una mejora de los métodos de trabajo, la productividad. Premio medalla de plata (más de 25 años en la empresa) de 2.813,59 EUR



79. AGROPONIENTE, S.A. GRUPO

Grupo consolidado que integra la sociedad cabecera Agroponiente, S.A. y la comercializadora Agroponiente Natural Produce, S.L. El tomate y el pepino son sus principales cultivos. En mayo de 2017 anuncia el lanzamiento de la línea de productos tropicales bajo la nueva marca 'Tropical Poniente'. Grupo Agroponiente cuenta con 21 centros logísticos repartidos por las provincias de Almería, Granada y, desde mayo de 2017, también de Murcia. Destacan el de Berja (Almería) por ser almacén de confección, en su caso exclusivamente de producto ecológico -tomate, pepino y pimiento- (responsable aproximadamente del 2% de las ventas del grupo); los del Polígono de la Redonda y Guaridas Viejas (El Ejido) y Campohermoso (Níjar), así como las instalaciones centrales de Vegacañada. Un 50% del volumen comercializado de Agroponiente procede del negocio de alhóndiga y el 50% restante, de su actividad como central con destino a exportación, siendo la Unión Europea su principal mercado internacional. El grupo también participa con un 51% en Vegacañada (ver ficha), cuya gestión es independiente; con un 50% en la empresa de suministros Céspedes Agroponiente; con un 16,31% en la fabricante de envases Poniente Plast; y con un 13,07% en la comercial Difrusa Export.

AGROPONIENTE entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 0,04%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 966 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 79	AGROPONIENTE, S.A. GRUPO	
Sede central	El Ejido (Almería)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	235,00 Millones de € (0,04%)	
Plantilla 2016	966 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: El Ejido, Berja, Níjar
Marcas	BIO PONIENTE, BOMBON DE AGROPONIENTE, DELICIAS DE LA TIERRA, FASHION, GOLD QUALITY BY AGROPONIENTE, HORTNI, OH!, PONIENTE, TROPICAL PONIENTE	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	AGROPONIENTE, S.A. GRUPO
Empresa o Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	04000485011984
Centro de trabajo	ALMERIA
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1826
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	1201,49
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	1485,29
Vacaciones	30 DÍAS NATURALES
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario mas antigüedad
Antigüedad	Complemento personal (sustituye el concepto de antigüedad).
Incremento Salarial	NO
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	9015 € en caso de muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales ocurridas durante las 24 horas.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	SI. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	1.- Entre las competencias del Comité de Seguridad y Salud está debatir sobre la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías 2.- El empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo
Mejoras sociales I	Premio a la constancia. Todo personal que lleve trabajando al servicio de la empresa diez años, en caso de los fijos, o 2200 días en alta, en el de los trabajadores fijos-discontinuos, percibirán con carácter único y por una sola vez, un premio igual a una mensualidad de su salario real. Para el personal fijo discontinuo el premio será como mínimo de 225 horas.
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

80. Ferrero Ibérica, S.A.

Filial comercial para la Península Ibérica del grupo Ferrero. Así, los ingresos asignados a exportaciones corresponden a sus ventas en Portugal. En ese país, Ferrero Ibérica opera a través de Ferrero Ibérica, S.A., Sucursal en Portugal. Sus productos son fabricados por el grupo Ferrero fuera de España y suministrados a Ferrero Ibérica por Ferrero Trading Lux, S.A. El aumento de facturación del último ejercicio se debió a un crecimiento del 5% del volumen comercial. A ese incremento contribuyeron casi todas sus líneas clásicas de producto, así como las galletas 'Nutella B-Ready'. La crema de untar 'Nutella' fue la categoría tradicional que experimentó un mayor aumento comercial. Las ventas de bombones se incrementaron un 4%. Las galletas 'Nutella B-Ready' -comercializadas en todas las grandes cadenas, salvo Mercadona y Lidl- registraron una venta de 400 t y aportaron a Ferrero Ibérica unos ingresos de 4 M€. La misma cuantía correspondió a los caramelos 'Tic Tac'. Su comercialización en la distribución organizada representa el 70% de su volumen total y las ventas en el canal impulso suponen el 30%. Ferrero Ibérica lidera el mercado español de bombones y countlines. Los bombones los comercializa con la marca 'Ferrero' y varias submarcas ('Rocher', 'Mon Chéri', 'Raffaello', 'Rondnoir', 'Prestige', 'Collection' y la mencionada 'Gallery'). Su oferta de countlines, bajo 'Kinder', consta de barritas ('Kinder Bueno', 'Kinder Chocolate Maxi', 'Kinder Bueno White' y 'Kinder Bueno Mini'); huevos de chocolate ('Kinder Sorpresa', 'Kinder Joy' y 'Kinder Gran Sorpresa'); figuras de galleta y chocolate ('Kinder Happy Hippo') y grageados ('Kinder Schokobons'). Su catálogo de chocolates se completa con tabletas ('Kinder Chocolate'). El grupo Ferrero tiene 22 fábricas a nivel mundial, de ellas cuatro en su país de origen, Italia. Una de ellas, situada en Xiaoshan (China).

FERRERO sube ocho puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 11,44% mientras que su plantilla se reduce un 3,68%.

Ranking: 80	FERRERO IBÉRICA, S.A.	
Sede central	El Prat de Llobregart (Barcelona)	
Sector	Chocolate y derivados del cacao	
Ventas 2016	231,80 Millones de € (11,44%)	
Plantilla 2016	157 (-3,68%)	
Centros de Trabajo	Cataluña:	Barcelona: El Prat de Llobregat
Marcas	FERRERO, KINDER, NUTELLA, TIC TAC	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	FERRERO IBÉRICA, S.A.
Empresa o Convenio	SECTOR DE CHOCOLATES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
Sector	Cacao
Código Convenio	08100015012014
Centro de trabajo	BARCELONA
Vigencia	2015-2016
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1784 diurna 1745 nocturna
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.662,39
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.148,81
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	13 pagas
Importe Pagas extraordinarias	No contempla
Antigüedad	NO
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	El seguro de accidentes mencionada debe cubrir la cantidad de 20.500 EUR
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	SI. Programas de formación
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

81. Carniques Celrà, S.L.

En enero de 2016, inició la construcción de un nuevo almacén de producto congelado con capacidad para unas 15.000 t. El presupuesto inversor también incluye la construcción, en la misma ubicación, de tres túneles de congelación rápida de grandes dimensiones y de una sala de envasado de unos 1.600 m², con dos cámaras frigoríficas de 0°C. Su compañía matriz, Korga, pertenece a Mikel Soraluze, y es accionista con un 50% en Carniquès de Juià. Puso en marcha en octubre de 2011 su sala de despiece, con actividad volcada a la exportación de carne de porcino. Para contar con matadero, en 2012 adquirió una participación accionarial del 70% en Olot Meats (antiguo Escorxador de la Garrotxa). La organización de Carniquès Celrà se completa con otro almacén frigorífico en Celrà, origen de la compañía tras su adquisición en 2007. Carniques Celrà ha centrado su actividad en el despiece de porcino, incrementando así su volumen y proyectándose en la apertura de nuevos mercados.

CARNIQUES CELRÀ sube ocho posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos crecen un 13%, y su plantilla se incrementa un 15%.

Ranking: 81	CARNIQUES CELRÀ, S.L.	
Sede central	Celrà (Girona)	
Sector	Cárnico	
Ventas 2016	230,50 Millones de € (13%)	
Plantilla 2016	23 (15,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Celrà
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	CARNIQUES CELRA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	GIRONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,76
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,76
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Tabla salarial, más la antigüedad consolidada que corresponda a treinta días.
Antigüedad	Desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
Complemento de IT	Por accidente de trabajo las empresas abonarán el 100 %.
Seguro Colectivo	Para cubrir las contingencias de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 18.000,00 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se comprometen a que en el seno de la Comisión Paritaria ayudarán a remover los obstáculos, en beneficio de la estabilidad en el empleo.
Formación	NO
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Principio de igualdad de oportunidades
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	En materia de derechos, libertad sindical y sindicatos, se estará a lo dispuesto en la Ley.
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

82. F.J. Sánchez Sucesores, S.A.

Sociedad cabecera del grupo Corporación Alimentaria FJ Sánchez, S.L, dedicado principalmente a la molturación y comercialización de aceite de oliva, así como de otros productos derivados de la aceituna. Forma grupo con las sociedades Aceites La Pedriza, S.A.; Jobellán, S.L.; Aceites Las Almenas, S.L; Anpasur Oliva, S.L; El Molino de la Colonia, S.L; Ecológica Lamarca, S.A. y Francisco José Sánchez Fernández, S.A. Corporación Alimentaria FJ Sánchez se dedica, asimismo, a la elaboración, envasado y comercialización de alcaparras, aceitunas y encurtidos (alcaparrones, cebollitas, pimienta verde, ajos, pepinillos, alcachofas marinadas y banderillas) con marca 'La Pedriza'. Comercializa aceituna verde y negra en las variedades manzanilla, hojiblanca, gordal y cuquillo, tanto enteras, como deshuesadas, en rodajas y rellenas (de pimiento, de anchoa, de ajo y de alcaparras), que envasa en vidrio, lata y PET. En cuanto a la línea de alcaparras, cuenta con una capacidad de producción de 1,5 t/hora y de envasado de 400 tarros minuto. Mientras, sus líneas de aceite disponen de una capacidad de molturación de 400 t/día y éste se comercializa en lata, PET y vidrio.

F. J. SANCHEZ SUCESORES entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un descenso del 2,5% mientras que su plantilla se incrementa un 4,35%.

Ranking: 82	F.J. SANCHEZ SUCESORES, S.A.	
Sede central	Sorbas (Almería)	
Sector	Aceite	
Ventas 2016	229,51 Millones de € (-2,53%)	
Plantilla 2016	96 (4,35%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: Sorbas y Carboneras Córdoba: Cabra
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	F.J. SANCHEZ SUCESORES, S.A.
Empresa o Convenio	CONVENIO COLECTIVO DE F.J. SÁNCHEZ SUCESORES S.A.U.
Sector	Aceites
Código Convenio	14103042012015
Centro de trabajo	CÓRDOBA
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1808
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Se calcularán a razón del salario base.
Antigüedad	No se considera el complemento salarial personal por continuidad en la empresa.
Incremento Salarial	NO
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	SEGÚN LEY
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	SI. Para compensar la asistencia a la formación fuera del horario de trabajo se cobrará el 5% de salario base en concepto de plus formación. Dicha cantidad se cobrará mensualmente siempre en que se produzca la efectiva asistencia y aprovechamiento de la formación programada.
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	NO
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales, según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Compensación por formación. Para compensar la asistencia a la formación fuera del horario de trabajo se cobrará el 5% de salario base en concepto de plus formación. Dicha cantidad se cobrará mensualmente siempre en que se produzca la efectiva asistencia y aprovechamiento de la formación programada
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	F.J. SANCHEZ SUCESTORES, S.A.
Empresa o Convenio	04100020012014
Sector	Aceites
Código Convenio	No contempla
Centro de trabajo	ALMERÍA
Vigencia	2016-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1808
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	Según tabla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	Según Tabla
Vacaciones	30 DÍAS NATURALES
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Se calcularán a razón del salario base.
Antigüedad	No se considera el complemento salarial personal por continuidad en la empresa
Incremento Salarial	NO
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	SEGÚN LEY
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	SI. Para compensar la asistencia a la formación fuera del horario de trabajo se cobrará el 5% de salario base en concepto de plus formación. Dicha cantidad se cobrará mensualmente siempre en que se produzca la efectiva asistencia y aprovechamiento de la formación programada.
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	NO
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Derechos de los representantes legales de los trabajadores y sindicales, según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Compensación por formación. Para compensar la asistencia a la formación fuera del horario de trabajo se cobrará el 5% de salario base en concepto de plus formación. Dicha cantidad se cobrará mensualmente siempre en que se produzca la efectiva asistencia y aprovechamiento de la formación programada
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



83. Grupo Panstar

Las últimas incorporaciones a su perímetro de consolidación son la comercializadora con sede en Barcelona, Panes Nutricionales, que explota la marca 'Pan Salud', y Eco Panadería Vicalvaro, con sede en Madrid, actualmente administrador único de la también elaboradora de masas especializada en ecológico y panes de alta gama Pan Vi, localizadas en Madrid, adquirida por Panstar en 2014. Su memoria de la sociedad holding cita también como sociedades asociadas a Sarrifer, participada al 24%, con domicilio social en Anna (Valencia), dedicada al comercio al por mayor de productos alimenticios; y Distribuíó 104, participada al 50 %, con domicilio social en Sant Cugat del Valles (Barcelona), y con actividad en fabricación, elaboración, transformación, distribución y venta al mayor y detalle de toda clase de alimentos y bebidas. Las inversiones 2016 se destinaron a la mejora y actualización de su planta industrial vigente, y principalmente a la finalización y puesta en marcha del nuevo almacén y centro de paletizado de sus instalaciones de Enguera.

PANSTAR gana tres posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos se incrementan un 15,7% y su plantilla suma 50 trabajadores y trabajadoras, lo que supone un crecimiento cercano al 5%.

Ranking: 83	GRUPO PANSTAR	
Sede central	Albuixech (Valencia)	
Sector	Panadería congelada	
Ventas 2016	222,00 Millones de € (5,71%)	
Plantilla 2016	1.130 (4,63%)	
Centros de Trabajo	Islas Baleares	Mallorca: Frimar Panaderos Baleares
	Cataluña	Girona: Vilamalla (Panificadora Ampuriabrava) y Figueres (Boutique del Pa) Barcelona: Santa Margarida i els Monjos (Alvilardan Distribució de Pa i Bollería Congelada)
	Madrid	Madrid: San Sebastián de los Reyes (Inversiones Cejisa)
	País Valencià	Valencia: Albuixech (Panamar Panaderos)
Marcas	COPOBA, HOOPS, PACFREN, PANAMAR, PANUSA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PANSTAR
Empresa o Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Sector	Otros productos
Código Convenio	79000965011994
Centro de trabajo	No contempla
Vigencia	No contempla
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	No contempla
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	No contempla
Vacaciones	22 laborables
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	El importe de cada una de estas gratificaciones será de 30 días de salario convenio y plus vinculación que perciba en su caso el trabajador.
Antigüedad	NO
Incremento Salarial	1%
Cláusula de Revisión Salarial	En el supuesto de que el IPC estatal acumulado de los años 2016 y 2017, superase el 2'5% de incremento pactado, y una vez publicado el IPC correspondiente a 2017, las tablas salariales se revisarán, adecuándose al citado porcentaje acumulado resultante, siendo de aplicación las citadas tablas desde 1 de enero de 2018, sin devengarse atrasos respecto a ejercicios anteriores.
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	Formación de manipulador de alimentos
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	El Criterio de retribuciones deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo. Se define el acoso (moral, sexual o por razón de sexo)
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley.
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	En los supuestos de que un chófer le sea retirado temporalmente el carnet de conducir, como consecuencia de una infracción administrativa derivada de estacionamiento indebido del vehículo que tenga a su cargo, cuando ello se produzca durante el desarrollo de su jornada laboral, la empresa le destinará durante el tiempo que tenga retirado el mismo, a otros trabajos que no exijan la utilización del referido carnet, respetándole la categoría profesional y el salario.
Mejoras sociales II	Ayuda por defunción. En caso de defunción en favor de los cónyuges, descendientes o ascendientes, y por este orden, el derecho a la percepción de la cantidad correspondiente a dos meses de salario convenio y plus vinculación que perciba en su caso el trabajador.
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO PANSTAR
Empresa o Convenio	PANADERIA Y PASTELERIA COMUNIDAD VALENCIANA
Sector	Otros productos
Código Convenio	80100065012013
Centro de trabajo	COMUNIDAD VALENCIANA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1782
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	708,01
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	708,01
Vacaciones	32 naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Salario base de grupo y del plus convenio, además de los complementos personales que corresponda
Antigüedad	Se reconoce a todos los efectos los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad
Incremento Salarial	1,25 %
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Por accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en convenio, hasta el límite de 12 meses. Por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día 60 hasta el día 365 de la baja
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de contratos de carácter indefinido. Se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en el presente convenio frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral
Formación	Según Ley
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (sistemas de clasificación profesional sin distinción entre funciones masculinas y femenina, Equiparación en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.)
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



84. Diageo España, S.A.

Cuenta con delegaciones en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao y en Canarias, con instalaciones centrales en Las Palmas y almacenes en Tenerife. Comercializa anualmente en torno a 3,2 M de cajas de 9 l de todos sus productos, lo que le otorga una participación en volumen en el mercado en torno al 13,6% en volumen y en valor del 17,4%. Opera como sede de negocio de la unidad "Diageo Iberia", asumiendo también la gestión del mercado portugués. El grupo británico participa en Diageo España a través de la holding reflejada como accionista. En las cifras de ventas netas reflejadas están excluidos los impuestos especiales sobre el alcohol. Por áreas geográficas las ventas se reparten aproximadamente en un 86% Península y Baleares, un 14% Canarias.

DIAGEO pierde tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,02% y su plantilla se reduce también moderadamente, un 0,27%.

Ranking: 84	DIAGEO ESPAÑA, S.A.
Sede central	Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Sector	Licores
Ventas 2016	221,90 Millones de € (-0,02%)
Plantilla 2016	370 (-0,27%)
Marcas	BAILEYS, BUCHANAN´S, BULLEIT, CACIQUE, CAPITAN MORGAN, CARDHU, CIROC, CRAGGANMORE, DALWHINNIE, DIMPLE, DON JULIO, GLENKINCHIE, GORDON´S, HAIG CLUB, J&B, JOHNNIE WALKER, KETEL 1, KNOCKANDO, LAGAVULIN, OBAN, PAMPERO, PARROT BAY, ROE&CO, SHERIDANS, SMIRNOFF, TALISKER, TANQUERAY, VAT 69, ZACAPA
MDD	MERCADONA: Whisky (J&B)

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

Marca Blanca	SI
Grupo	DIAGEO ESPAÑA, S.A.
Empresa o Convenio	Comercio de Alimentación, suscrito por la comisión negociadora
Sector	Bebidas
Código Convenio	28000715011982
Centro de trabajo	Madrid
Vigencia	2013-2016
Cláusula de ultraactividad	SI. La denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito a través de cualquier procedimiento admitido en derecho, dándose traslado a la otra parte implicada con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del convenio colectivo
Jornada Anual h/año	1810
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	10.200,49
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	10.756,22
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Salario base de grupo o contratación y antigüedad consolidada.
Antigüedad	Desde 1998, ha pasado a denominarse complemento salarial de antigüedad consolidada «ad personam». Suprimiendo y dejándose sin efecto el devengo del complemento de antigüedad.
Incremento Salarial	0,6%
Cláusula de Revisión Salarial	SI. La cláusula de actualización consistirá en aplicar al salario del 2016 la diferencia existente entre el incremento porcentual de la anualidad anterior (0,6%) y el Índice General de Comercio Minorista (IGCM) a precios constantes, excluido carburantes, publicado por el Instituto Nacional de Estadística y correspondiente al mes de diciembre de 2016
Complemento de IT	Por enfermedad común y accidente no laboral: en los 3 primeros días de la primera situación de IT ocurrida en el año natural, se complementará hasta el 50% del salario base de grupo y antigüedad consolidada. Del 4º al 15º día se percibe el 75% y a partir del 15º día el 100%. En la 2ª y sucesivas bajas no se percibirá complemento, salvo en el caso de hospitalización o intervención quirúrgica. Accidente laboral, hospitalización o enfermedad profesional: se recibirá el 100% del salario base de grupo y antigüedad consolidada desde el 1º día de la baja hasta los 18 meses.
Seguro Colectivo	Por riesgo de muerte e invalidez en los grados de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez por cualquier causa, por un importe de 6.010 euros por trabajador
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Principio de igualdad en el trabajo
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley. Se define violencia de género.
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

85. Noel Alimentaria, S.A.

A comienzos de 2016 puso en marcha una fábrica para embutidos curados en Sant Joan Les Fonts dedicada básicamente a chorizo sarta y fuet, productos antes elaborados en la fábrica genérica de embutidos y cocidos.

Una parte de su volumen de jamón se lo fabrican sus participadas Pernils Llemena, S.A.; Jamones Alto Aragón, S.A.; Jamcal Alimentación, S.A. y Comercial Logística de Calamocha, S.L. (CLC). En la primera, Noel suscribe el 25%; en Alto Aragón participa con el 20%; en Jamcal suscribe el 5% desde 2015 y en CLC tiene el 10% desde 2014. Estas dos últimas compañías le realizan producción de jamón con DO Teruel, incluyendo el producto para Mercadona, suministrado con la marca 'La Venta del Peregrino'. Para el envasado de sus elaborados cárnicos por altas presiones, Noel Alimentaria utiliza los servicios de Apa Processing BZ, S.L., sociedad de la que alcanzó el 60% en octubre de 2015, al comprar el 30% de Hiperbàric. Dicha empresa, ubicada en la Zona Franca de Barcelona, está participada también por el Consorcio de la Zona Franca, IRTA y AZTI. Noel Alimentaria diseña su implantación industrial en New Jersey (EE.UU.) para la elaboración de chorizo curado y loncheado de jamón curado producido en España.

El 40% de su facturación nacional procede del jamón cocido y pechuga de pavo. Su comercialización de carnes la realiza íntegramente en el mercado nacional. Dentro de su venta de transformados curados y cocidos de 2016 el 82% lo vendió en la distribución organizada en España, el 16% en el canal tradicional/especializado, el 2% en horeca y el 39% fue exportado. La marca 'Sabores del Sur' corresponde a elaborados de cerdo ibérico loncheados. 'Veggie' es una línea de charcutería sin carne. Su catálogo de meal solutions refrigeradas consta de recetas, asados cárnicos -pollo asado, medio pollo, pollo en despiece y asados de cerdo y ensaladas (de pasta, de arroz y taboulé). Además, Noel comercializa la línea 'Today Fiesta', kits para elaborar recetas típicas españolas y mediterráneas (paella, tortilla de patata, gazpacho y rollitos), presentados a temperatura ambiente. Su complejo de Sant Joan se abastece de Cogeneració de Beguda, S.A., sociedad filial al 100% de Noel. Además, Noel suscribe el 33,33% la fabricante de hamburguesas premium Bas Alimentaria, S.L. ('Natrus'); tiene el 50% de Olot Foods, S.L.; participa en Cogeneració Escorxador de la Garrotxa, S.L. y en Inversiones Axiale, S.L. y coparticipa con el grupo turolense Tervalis en la sociedad El Cierzo de Teruel, S.L., que está desarrollando un proyecto de elaborados cárnicos y carnes sin antibióticos y ecológicos. La sociedad Boxwoods pertenece a la familia Boix-Bosch.

NOEL ALIMENTACIÓN escala cinco posiciones en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 8,65% y su plantilla suma algo más de 40 empleos, lo que supone un crecimiento del 6%.

Ranking: 85	NOEL ALIMENTARIA, S.A.	
Sede central	Sant Joan les Fonts (Girona)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	221,10 Millones de € (8,65%)	
Plantilla 2016	757 (6,17%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Sant Joan le Fonts
Marcas	CUROS, EL ERMITAÑO, FRIOPLAT, GELVERT, GUSTEN, KEPAVO, KEPOLLO, KESANIA, KESANO, MEISTER GUNTER, NOEL, PAVOSI, POLLOSI, REYPORK, TAPAS- NOEL, TODAY FIESTA	
MDD	EROSKI, LIDL, MERCADONA: Embutidos	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	NOEL ALIMENTARIA, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	GIRONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



86. Conservas El Cidacos

Conservas El Cidacos adquirió en abril de 2016 el 100% de Selección de Productos Leoneses (Seprolesa), empresa especializada en la elaboración y comercialización de legumbres secas y cocidas. Con esta adquisición, Conservas El Cidacos, de Autol (La Rioja), impulsa su proyecto empresarial, al tiempo que consolida su relación de interproveedor con Mercadona, a la que sirve en la actualidad conservas vegetales, salsas (de tomate y blancas) y platos preparados tanto con la marca 'Hacendado' como con 'Cidacos'. Seprolesa es interproveedor de Mercadona para las categorías de legumbres secas y cocidas y también fabrica sus productos con la marca 'La Asturiana'. La presencia de Cidacos en China se limita en la actualidad a la factoría que explota, junto con un socio local, en la localidad de Sucun, provincia de Shaanxi. En concreto, la gestión de este negocio corre a cargo de la sociedad Weinan Auway, donde la española suscribe el 76,5% de los títulos. Concluida su reestructuración en China, en torno al 75% del volumen comercializado por el grupo es fabricado por Green Perú, compañía que fue adquirida por Cidacos en 2012 para diversificar su red de aprovisionamiento en origen y reducir costes de producción. A finales de 2012, Grupo Cidacos adquirió la totalidad de las acciones de Green Perú, una compañía dedicada a la transformación de espárragos, alcachofas y aguacates con domicilio en la localidad peruana de Trujillo. Tras estudiar el mercado andino durante varios años, la interproveedora de Mercadona se inclinó por una empresa relativamente joven, fue fundada en 1999, que cuenta con una planta de 4.000 m², otros 4.000 m² de almacén y 1.300 Ha de superficie cultivable. En estas instalaciones, certificadas en U.S, GAP y GlobalGap, fabrica espárragos y alcachofas en conserva -en múltiples presentaciones, tanto en vidrio como en lata- y también referencias en fresco, principalmente espárragos y aguacates. En cualquier caso, la planta es muy flexible, por lo que también podría producir otros productos típicos de la zona, como el pimiento de piquillo. Green Perú exporta buena parte de sus productos a Estados Unidos y Europa (fundamentalmente a Alemania, Francia y España). Cidacos también compró Tresa para desarrollar una línea de salsas en ambiente de la mano de Mercadona. Tresa cuenta con unas modernas instalaciones que dan empleo a 15 trabajadores en la localidad riojana de Albelda de Iregua, concebidas desde el inicio para fabricar todo tipo de salsas con MDD. Grupo Cidacos está integrado por Conservas El Cidacos, S.A, de Autol (La Rioja) y Conservas Elagon, S.A., de Coria (Cáceres). Cuenta con fábricas en Autol (La Rioja), Funes (Navarra), La Puebla de Montalbán (Toledo), Albelda de Iregua (La Rioja) y Coria (Cáceres).

EL CIDACOS pierde cuatro puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un moderado crecimiento del 1% y su plantilla crece casi un 5%.

Ranking: 86	CONSERVAS EL CIDACOS	
Sede central	Autol (La Rioja)	
Sector	Conservas vegetales	
Ventas 2016	220,31 Millones de € (1,00%)	
Plantilla 2016	372 (4,79%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha	Toledo: La Puebla de Montalbán
	Extremadura	Cáceres: Coria (CONSERVAS ELAGON, S.A.)
	Navarra	Navarra: Funes
	La Rioja	Rioja: Autol (CONSERVAS EL CIDACOS) y Albelda de Iregua
MDD	ALCAMPO: Conservas vegetales HIPERCOR: Conservas vegetales MERCADONA: Conservas vegetales, Salsas, Mermeladas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	CONSERVAS EL CIDACOS
Empresa o Convenio	CONSERVAS VEGETALES
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	99001305011981
Centro de trabajo	LA RIOJA
Vigencia	2016
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1776
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.827,65
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.179,65
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	30 días cada una de ellas del salario de la tabla del Convenio Básico, incrementado con la antigüedad correspondiente a 30 días
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejaron de devengar antigüedad con carácter definitivo
Incremento Salarial	Según tabla
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	Póliza de seguro global, en caso de fallecimiento por muerte natural, sus derechohabientes percibirán la cantidad de 3.000 euros; en caso de muerte o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo por razón de accidente de trabajo, el importe será de 15.000 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	SI. Pasarán a ser trabajadores fijos discontinuos los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo (mínimo 100 jornadas en 2 años). El eventual que estando de alta cumpla en el segundo año los 100 días de trabajo efectivo, habiéndolos realizado igualmente en el año anterior, será fijo discontinuo en la siguiente contratación
Formación	SI. El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	Los sistemas de mecanización no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria. La mecanización o progresos técnicos no podrán producir merma alguna en la situación económica de los trabajadores asalariados en general; antes al contrario, los beneficios que de ellos se deriven han de utilizarse de tal forma que mejoren no sólo el excedente empresarial, sino también la situación de los trabajadores.
Mejoras sociales I	Premio de permanencia. Se establece para el personal fijo de plantilla un premio de permanencia equivalente 30 días de salario de Convenio
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



87. Fábrica, Matadero y Despiece, S.A. (FAMADESA)

Ha efectuado una ampliación de sus instalaciones, situadas en Campanillas, para instalar nuevas cámaras frigoríficas y de congelación, así como líneas de envasado de carnes. Utilizará las nuevas dotaciones de cara a un futuro impulso de sus exportaciones, en especial con destino extracomunitario. Tiene pendiente un plan que incluye distintas actuaciones en su división de elaborados, como la ampliación de sus secaderos de embutidos y una línea de envasado para loncheados. El 85% de su facturación corresponde a carnes y derivados cárnicos frescos y el 15% a elaborados curados y cocidos. La producción de 2016 se destinó en un 20% a industrias, un 20% a distribución moderna, un 15% al canal tradicional y un 45% a exportación. Además, comercializó la mayor parte de despiece de porcino de su participada al 45% Cárnicas Humilladero, S.A. Una parte de los curados y cocidos se los fabrica Carnes y Ganados Andalucía, S.L., ubicada en Sierra de Yeguas (Málaga). El 30% de la materia prima que mueve Famadesa procede de Almargeña de Integración, S.A., filial al 100% de Famadesa y que cría y engorda porcino en granjas de integración. Está en proceso de asociarse con Dcoop para desarrollar una sociedad ganadera conjunta. Famadesa realiza la logística del 80% de su producción y suscribe el 49% de Transportes Famadesa, S.L., participada también por Federico Beltrán y que además presta servicios a terceros. Igualmente, Famadesa tiene el 30% de la patrimonial Cafaro 2004, S.L. y controla el 100% de la minorista Campanillas Pizarra, S.A. (Campisa), titular de carnicerías/charcuterías, ubicadas en Málaga y provincia. Por su parte, Federico Beltrán Galindo suscribe el 100% de la minorista Huevos y Carnes Málaga, S.L. (Hucarma) -con puntos de venta- y Avícolas Campanillas (gallinas ponedoras), así como el 97% de Jamones Alameda, S.L. Por otro lado, las mencionadas Agropecuaria Campanillas y Hucarma participan al 50% en Ganadera El Pilar, S.A., propietaria de una granja de engorde de cerdos ubicada en Campanillas.

FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE vuelve a reaparecer en el Ranking 2016, tras haber salido el año anterior. Las ventas de sus productos presentan un destacable crecimiento del 15,86% y su plantilla suma cerca de 20 empleos, lo que supone un crecimiento del 3,67%.

Ranking: 87	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A. (FAMADESA)	
Sede central	Campanillas (Málaga)	
Sector	Cárnicas	
Ventas 2016	217,70 Millones de € (15,86%)	
Plantilla 2016	480 (3,67%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Málaga: Campanillas y Sierra de Yeguas
Marcas	FAMADESA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

88. Urzante, S.L.

La inversión de 2016 se dedicó a la ampliación de su almazara, cuya capacidad se incrementó de 300 toneladas/día a 500 toneladas/día en 24 horas en funcionamiento. En 2017, construyó una refinería mixta para aceites, en respuesta al aumento de su actividad de envasado. Su complejo industrial, situado en la Ciudad Alimentaria de Tudela y puesto en marcha en 2009, además de molturadora e instalaciones de refinado incluye tres líneas de envasado. La comercialización nacional de aceites envasados de Urzante fue en 2017 de 73 Ml, el 80% con MDD. De ese volumen, 40,5 Ml correspondieron a aceite de oliva (17 Ml de virgen extra, 3,5 Ml de virgen, 17 Ml de refinado y 3 Ml de orujo de oliva), 30 Ml a girasol y 2,5 Ml a aceite de semillas. Sus exportaciones de aceite de oliva embotellado se cifraron en 22 Ml, frente al volumen de 32 Ml de 2016. El principal destino de esa comercialización exterior de aceites embotellados es Francia, país donde Urzante sirve a las cadenas Carrefour y Alcampo. En total, la UE recibe el 45% de las exportaciones de aceites envasados de Urzante, que envía el 30% a Asia y el 20% a América. Además, Urzante vende unos 20 Ml de aceites a granel, volumen casi en su integridad distribuido en España. Como complemento al aceite, comercializa aceituna de mesa, vinagre y mayonesa, líneas que suman el 10% de su facturación.

URZANTE escala doce puestos en el Ranking 2016, al que entró el año anterior en el último puesto. Las ventas de sus productos continúan con crecimientos por encima del 11%, mientras que su plantilla se reduce un 6,25%.

Ranking: 88	URZANTE, S.L.	
Sede central	Tudela (Navarra)	
Sector	Aceites	
Ventas 2016	216,20 Millones de € (11,50%)	
Plantilla 2016	105 (-6,25%)	
Centros de Trabajo	Navarra	Tudela
Marcas	MUCHEL, NAHON, ONDOLIVA, REMENOLIVA, SORBAN, URZANTE	
MDD	CARREFOUR: Aceite de oliva	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	URZANTE, S.L.
Empresa o Convenio	Comercio de Alimentación de Navarra
Sector	Aceites
Código Convenio	31001605011981
Centro de trabajo	Navarra
Vigencia	2015-2018
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1734
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	1050,48
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	1131,24
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Cuantía equivalente al importe total de una mensualidad de salario real
Antigüedad	Desde su ingreso y durante los primeros 8 años de prestación de servicios, la cantidad establecida para cada grupo profesional, en la tabla denominada antigüedad del convenio (por ejemplo: 44,15 euros para el grupo 5). A partir de los 8 años continuados de prestación de servicios, percibirán la cantidad correspondiente a 2 cuatrienios conforme a la tabla (por ejemplo: 44,15 para el grupo 5) y para determinados colectivos que reúnan las condiciones establecidas, mediará un plus compensatorio de la congelación de la antigüedad (por ejemplo: 20,58 para el grupo 5)
Incremento Salarial	1,6%
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso de que el IPC anual a nivel nacional supere la cifra del 1,3% pactado la diferencia con la indicada cantidad se añadirá a las tablas salariales que se publiquen para el año 2019, con efectos desde el 1 de enero de ese año
Complemento de IT	No contempla
Seguro Colectivo	SI. Por muerte por accidente de trabajo, se asegura con un capital de 32.506,80 euros por trabajador de plantilla. Por invalidez total permanente derivada de accidente de trabajo se asegura, con un capital de 32.506,80 euros por trabajador.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	Las empresas fomentarán, la mejora de la formación profesional de su propio personal y a tal fin, acordarán planes que hagan efectivo el principio de la mejor formación. La formación se procurará otorgar en horas de trabajo.
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	SI. Se establecen campañas de sensibilización medioambiental. Y se incrementa la formación e información de los trabajadores, teniendo en consideración la legislación medioambiental vigente.
Cláusulas de igualdad	Según Ley. Se define plan de igualdad, se incorpora un Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y laboral en el puesto de trabajo y un código de conducta en materia de acoso sexual.
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías.
Mejoras sociales I	Premio de Vinculación con el fin de premiar la vinculación a una misma Empresa de aquellos trabajadores que hayan prestado servicio en la misma se les abonará un premio en metálico en un pago único en función de los años prestados. (Para el año 2016: 167,02 euros, por 10 años; 250,53 euros por 15 años, 334,03 euros por 20 años)
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

89. Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.

Al cierre de 2016, la compañía afirma haber cumplido con éxito su plan estratégico a 3 años "que contemplaba una subida de Ebitda de un 8% anual medio gracias a su propio crecimiento orgánico así como de la adquisición de empresas". Así, la compañía realizó en 2015 la compra del 33,5% de acciones en su filial canaria, hasta alcanzar el 91% de participación total y durante este año aumentó su participación al 100% de las acciones de Berlypan, empresa gallega comercializadora y distribuidora, de la que ya disponía de un 50%, reforzando así su posición en ambas regiones. El plan estratégico 2014-2016 se basaba en dos líneas de trabajo. Por un lado, en el desarrollo de las ventas con la apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos productos y la diversificación del canal retail y, por otro lado, en la mejora de la eficiencia con la optimización de coste tanto en la parte industrial como en la logística. "El plan estratégico aprobado para el periodo 2017-2021 potencia el crecimiento de las ventas hasta situarnos con una rentabilidad de Ebitda sobre ventas por encima del 23%". Por su parte, la cadena de bakery coffee 'Bertiz', integrada en Berlys Corporación, continúa creciendo, para alcanzar ya las 40 unidades, la mayoría de ellas situadas en el norte y el centro de España. Sumando los locales de estas enseñas a algunos establecimientos singulares, el parque total de la división de retail del fabricante de masas congeladas se sitúa en las 220 unidades, la mayoría de ellas explotadas en propiedad. Berlys estructura su actividad entorno a tres grandes áreas de negocio. Por un lado, agrupa en lo que se ha dado a conocer como Canal Directo toda su actividad en la red de tiendas de calle, que se distribuyen principalmente en cuatro marcas: 'Bertiz', 'La Tahona', 'Horno Artesano' y 'Taberna'. Esta división incluye también el resto de su actividad comercial en País Vasco y Navarra a través de delegaciones comerciales. Por otro lado, agrupa en otro gran bloque todo el negocio de su red de delegaciones propias, actualmente integrado por 31 delegaciones en todo el territorio nacional, excepto las citadas áreas de País Vasco y Navarra. Por último, esta nueva estructura agrupa las áreas de mayor crecimiento potencial en un bloque compuesto por grandes cuentas y exportaciones, es decir, aquellos clientes de la restauración organizada y de la distribución moderna, más la presencia de Berlys fuera de nuestras fronteras, que actualmente soportaría alrededor del 6% de sus ventas totales.

BERLYS baja cinco puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2% y su plantilla crece ligeramente un 0,8%.

Ranking: 89	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.	
Sede central	Pamplona (Navarra)	
Sector	Panadería	
Ventas 2016	211,60 Millones de € (-5,11%)	
Plantilla 2016	1.130 (-0,62%)	
Centros de Trabajo	Baleares	Palma de Mallorca
	Castilla la Mancha	Toledo: Noblejas
	Canarias	Tenerife Las Palmas de Gran Canaria
	Navarra:	Mutilva Baja Tafalla Tajonar
	País Valenciano:	Alicante
Marcas	BERLYS, BERTIZ, KORFEST, LA HORNADA, LASA, MINA, TABERNA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Empresa o Convenio	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	31005305011981
Centro de trabajo	NAVARRA
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.940,06
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.195,45
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Salario base que corresponda a su categoría, según Tabla convenio, incrementado con la antigüedad y el plus de mecanizada o semi-mecanizada (excepto manuales)
Antigüedad	Percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos reflejados, calculados sobre los salarios base que se incluyen en la tabla(a los 24 años de servicio 50%)
Incremento Salarial	En el supuesto de que el Índice de Precios Nacional para el período 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2018, supere el incremento del 4% para el conjunto de los tres años de vigencia del presente convenio, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho 4%, que se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2018 y se abonará junto con la nómina del mes de Enero de 2019
Cláusula de Revisión Salarial	SI
Complemento de IT	En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100% del salario ordinario, desde el 1º día de la baja, hasta un máximo de 18 meses. Por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir el salario, desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100% de su salario real.
Seguro Colectivo	Si. Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo: con una cantidad para el año 2016 de 34.454,83 euros. Y para el supuesto de indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo con una cantidad de 26.742,06 euros, para el año 2016.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	SI. El índice mínimo de contratos estables será del 88%, y el índice máximo de temporalidad será del 12%. Estos índices mínimos y máximos se calcularan sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.
Formación	Formación fuera de su jornada laboral, para la recuperación de su licencia o de los puntos retirados, para chóferes y repartidores con carnet de conducir.
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley. Se recoge la estructura de los planes de igualdad, objetivos, la competencia de las empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los Planes de Igualdad,...
Conciliación vida familiar	Según Ley
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	Los sistemas de mecanización deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.
Mejoras sociales I	20 días naturales en caso de matrimonio. 5 días por fallecimiento de cónyuge o hijos. 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
Mejoras sociales II	1 día por primera comunión de hijo/a
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Empresa o Convenio	PANADERIA Y PASTELERIA COMUNIDAD VALENCIANA
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	80100065012013
Centro de trabajo	COMUNIDAD VALENCIANA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.660,10
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	11.660,10
Vacaciones	32 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad del salario base de grupo y del plus convenio, además de los complementos personales que corresponda
Antigüedad	Se reconocen los derechos consolidados derivados de la supresión del complemento personal de antigüedad que venía regulado en la negociación provincial anterior a 2013
Incremento Salarial	1,25 %
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, se completarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones establecidas en convenio, hasta el límite de 12 meses. Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el 25 % de la base reguladora de la prestación desde el día 60 hasta el día 365 de la baja.
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se recoge el compromiso del fomento de la estabilidad en el empleo, mediante el desarrollo de políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido. Igualmente, se priorizará la formalización de los contratos de trabajo regulados en convenio frente a otras modalidades de intermediación en el mercado laboral
Formación	Las empresas darán preferencia en sus contrataciones a las personas que acrediten haber realizado acciones formativas en cualquiera de las Escuelas de Panadería y Pastelería, cursos de formación de los planes tripartitos de formación continua para los trabajadores-as o acrediten titulación otorgada por una Escuela Profesional de Panadería y Pastelería
Salud Laboral	Según PPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres (equiparación salarial, profesional, igualdad de oportunidades).Se define el acoso moral, sexual y por razón de sexo. En las empresas que no tengan plan de igualdad, l se establecen medidas preventivas como iniciativas formativas, sensibilización de los trabajadores,...
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Empresa o Convenio	PANADERIA Y PASTERIA
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	45000285011981
Centro de trabajo	TOLEDO
Vigencia	2015
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1775
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13713,7
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14009,45
Vacaciones	27 días laborables
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Importe de 30 días de salario base, más antigüedad, más el porcentaje correspondiente a la participación de beneficios
Antigüedad	NO
Incremento Salarial	NO
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Por accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el 1º día, el 100% del salario real. En caso de hospitalización de 3 días o más derivado de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá el 100 % del salario real desde el 1º día de baja laboral. La Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral se percibirá a partir del 10 día), el 100% del salario real.
Seguro Colectivo	Por riesgo de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 16.723,65 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley, se define discriminación directa e indirecta y se recogen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	Las empresas se considerarán panaderías totalmente mecanizadas, aquellas en que los diversos procesos de fabricación, desde. el amasado hasta la salida del pan de los homos automáticos, se verifican por medio de máquinas. Los sistemas de mecanización que se adopten no podrán nunca perjudicar la formación profesional, que el personal tiene derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria.
Mejoras sociales I	Todos/as los/as trabajadores/as de las empresas integradas en este Convenio percibirán 0,5 kilogramos de pan por cada uno de los días del año, haciéndose extensivo este derecho a los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal. y durante el tiempo máximo previsto para tal contingencia, o sea, 18 meses
Mejoras sociales II	PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS: Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio (Técnicos/as, Administrativos/as, Personal de Elaboración y Servicios complementarios) percibirá mensualmente por este concepto el 20 por 100 en las panaderías mecanizadas y el 15 por 100 en las semimecanizadas, respectivamente, de su salario base.
Mejoras sociales III	JUBILACIÓN ANTICIPADA: Mientras persista el actual límite de edad para jubilación (65 años) los trabajadores/as que quieran jubilarse, percibirán por parte de la empresa, con carácter de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad de salario por cada uno de los años que anticipe su jubilación.
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA DE PANADERIA Y PASTELERIA ISLAS BALEARES
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	7000235011982
Centro de trabajo	ISLAS BALEARES
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1778
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.823,73
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.063,74
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Salario base y complemento de fidelidad si correspondiera, no abonándose el plus de asistencia
Antigüedad	Lo reglamentado en anteriores convenios para antigüedad, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005, quedando sustituido a partir del 1 de enero de 2006 por el complemento de fidelidad.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se percibirá la totalidad del salario que se percibía en el momento de accidentarse. El referido complemento se abonará a partir del 1º día de baja y hasta el momento del alta, como máximo hasta un año después de iniciada la Incapacidad Temporal. Por Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional las empresas complementarán la indemnización de la Seguridad Social a partir del día que esta sea reconocida por la Seguridad Social, hasta un 75% de la base reguladora.
Seguro Colectivo	Por un capital de 12.020, 24 euros a percibir por sí mismos o por los beneficiarios / beneficiarias designados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o por muerte
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Se recoge un código de conducta en materia de acoso sexual y un protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral en el puesto de trabajo.
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Marca Blanca	NO
Grupo	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Empresa o Convenio	PASTELERIA CONFITERIA PANADERIA DE TENERIFE
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	38002875011996
Centro de trabajo	TENERIFE
Vigencia	2009-2018
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	629,57 (año 2012)
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	722,10 (año 2012)
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad de salario base, a la que ha de incluirse el complemento personal que sustituye al complemento de antigüedad
Antigüedad	Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores, pasarán a tener la consideración de "Complemento Personal", y como tal sujeto únicamente al porcentaje de incremento que se fije en el presente convenio colectivo, no siendo compensable ni absorbible.
Incremento Salarial	2,4% (para el año 2012)
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Las empresas vendrán obligadas a complementar el 100% del salario real del trabajador si la causa de la Incapacidad Temporal es por accidente laboral, complementándose desde el 1º día de la baja hasta un máximo de 8 meses
Seguro Colectivo	Para trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses, el seguro cubrirá lo siguiente: Por muerte: 10.800 euros. Por Incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo: 10.800 euros. Y por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: 10.800 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Se define el acoso sexual
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	3 días naturales en caso de nacimiento de hijos. 4 días naturales en caso de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad..3 días naturales en caso de enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. 1 día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla



90. Grupo Osborne

Sociedad cabecera del grupo que controla el capital de las productoras Bodegas Osborne, S.A., Bodegas Montecillo, S.A., Osborne Selección, S.A. y Osborne Portugal, LDA. Además de la comercial Osborne Distribuidora, S.A. y de las agrícolas Viña Azabache, S.L., Viña Victoria, S.L. y Viña Montviú, S.L. Al margen de los negocios de vinos y licores, completan el grupo las filiales al 100% Sánchez Romero Carvajal Jabugo, S.A., elaboradora de productos del cerdo ibérico y Restauradora de Mesones, S.L., explotadora de los mesones 'Cinco Jotas'. En el extranjero mantiene la distribuidora Osborne Usa, INC. (100%); controla el 51% de la empresa brasileña Natique, elaboradora de cachaça y vodka; participa con el 19,5% en la licorera venezolana Lander y Vera, S.A.; y con el 0,6% en la mexicana Grupo Industrial Herradura, S.A. (distribuye sus productos en el país azteca). También su filial Sánchez Romero tiene un 15,2% de Embutidos Fermín, S.L., elaboradora de derivados de cerdo ibérico con sede en La Alberca (Salamanca), cuyo matadero es el único nacional homologado para exportar a Estados Unidos. Asimismo, mantiene un acuerdo con el grupo vinícola estadounidense The Wine Group, para reforzar la presencia de sus vinos en este mercado. La sociedad Aguas Minerales de Aragón, S.L. está controlada al 100% por Osborne y Cía. S.A. En julio de 2014 firmó un acuerdo con el holding chino Fosun para convertirle en socio estratégico de su expansión por Asia. Dicha operación se materializó por medio de una ampliación de capital, otorgando a Fosun una participación en Grupo Osborne del 20%. Asimismo, se constituyó para el mercado local chino la filial Osborne Shanghai Trading Company. Esta participación del 20% de Fosun ha sido recomprada por los socios de Osborne en julio de 2016, como parte de la revisión de dicho acuerdo estratégico. Los datos económicos reflejados son los consolidados de grupo. Aproximadamente, el 69% de la cifra de negocio corresponde a bebidas y el resto a productos cárnicos.

GRUPO OSBORNE desciende hasta quince puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una importante caída del 10% mientras que su plantilla se mantiene estable en 850 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 90	GRUPO OSBORNE	
Sede central	El Puerto de Santa María (Cádiz)	
Sector	Licores	
Ventas 2016	216,00 Millones de € (-10,37%)	
Plantilla 2016	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.)
	La Rioja	Rioja: Fuenmayor (B. MONTECILLO, S.A.)
Marcas	103- ETIQUETA BLANCA, 103- ETIQUETA NEGRA, 1866, ABADIA DE MONTSERRAT, ALMA DE MAGNO, AMONTILLADO 51-1, AMPERSAND, ANIS DEL MONO, CAPUCHINO, CARA DE GALLO, CARLOS I, CARLOS III, CARTA BLANCA, CONDE DE OSBORNE, COQUINERO, DOMINIO DE MALPICA, ENDANZA, ESPIRITO DA MINAS, FELIPE II, FINCA DE MALPICA, FINO QUINTA, GADIR, GRAN CAPITÁN, GRUPO OSBORNE, INDEPENDENCIA, MAGNO, MARKHAM, MONSTER- ENERGY DRINK, MONTECILLO, NOBLANZA, NORDÉS, OLOROSO 10 RF, PEDRO XIMENEZ 1827, PLURAL, PONCHE OSBORNE, SANCHEZ ROMERO CARVAJAL, SANTA MARIA CREAM, SANTA TERESA, SEÑORIO DEL CID, SOLAZ, TORO, TULLAMORE DEW, V ETERANO, VIA CUMBRERO, XANTIAMEN, ZUBROWKA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	GRUPO OSBORNE
Empresa o Convenio	CONVENIO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CADIZ
Sector	Bebidas
Código Convenio	11000645011981
Centro de trabajo	EL PUERTO DE SANTA MARIA (CADIZ)
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	SI
Jornada Anual h/año	1718
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	1.090,81
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	1.113,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Base o mínimo en el convenio según tabla, más el complemento personal de antigüedad
Antigüedad	Los trabajadores fijos de toda la provincia, disfrutarán de un complemento mensual de antigüedad, definido en las tablas para cada nivel, con intervalos crecientes cada 2 años hasta un máximo de 24 años
Incremento Salarial	0,80%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	Seguro por 13.461 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta. Por 26.918 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. Por 40.379 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según LPRL
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	1.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas. 2.- El comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención deberán ser informados con carácter previo de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la protección de la salud de los trabajadores
Mejoras sociales I	Permisos sin pérdida de retribución: 4 días por nacimiento de hijo, por accidente o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. - Nacimiento de hijo: cuatro días laborables. Matrimonio de hijos, cuando éste se celebre en día laborable y si coincide la celebración con la jornada laboral: un día. Si éste se celebrase fuera de la provincia: 3 días naturales.
Mejoras sociales II	Premio profesionalidad y constancia.- las empresas abonarán a los trabajadores que reúnan las condiciones los siguientes premios a la profesionalidad y constancia en el trabajo: En el mes que el trabajador cumpla 25 años de servicio en la empresa percibirá un premio por importe de 25 días de sueldo o jornal en la forma establecida. En el mes que el trabajador cumpla 40 años de servicio percibirá un premio por importe de 40 días de su sueldo o jornal más de la forma establecida.
Mejoras sociales III	Créditos de viviendas.- las empresas facilitarán a los trabajadores créditos sin intereses para la adquisición de viviendas, por un importe de 6.864 euros.
Mejoras sociales IV	No contempla



91. Actelgrup, S. Coop.

Entidad de segundo grado, fruto de la fusión de las cooperativas Actel (fruta y cuyas ventas representan el 25% del total), TransAfals (alfalfa) y Agrolés (aceite). Su sección frutícola está integrada por 33 entidades, de ellas 28 de la provincia de Lleida y cinco de Huesca. Actel manipula la fruta de sus socios en una central ubicada en Termens (Lleida). Su volumen comercial se reparte entre fruta de hueso (36%), pera (29%), manzana (20%) y cítricos (15%). Estas últimas las aporta la Coop. Soldebre, de Tortosa (Tarragona). A nivel de ventas, exporta el 75% a los mercados exteriores y está trabajando para crecer en Europa, Brasil y los países árabes. En otras divisiones, el grupo leridano cuenta con alianzas comerciales como con Grupo AN, Coop. Acorex o Grupo Suca. Dentro del grupo Actel se integra la aseguradora Central D'Assegurances Correduria de Seguros, que ofrece sus servicios tanto a los socios de Actel como a terceros, y la comercializadora Coop. Ibercereal, integrada por algunas de las cooperativas de Actel. Además, Grup Actel suscribe directamente el 21,5% de la fabricante de zumos, concentrados y cremogenados de frutas Indulleida, sociedad en la que un grupo de sus entidades de primer grado suman otro 22%. Además, Actel tiene el 18% de la empresa de biodiésel Combunet, el 86% de la exportadora Ponent Export, sin actividad, y forma parte de las entidades de segundo grado Coop. Cerespaña, Coop. Transalfals y Coop. Fertiespaña.

ACTELGRUP entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una caída del 1,38% mientras que su plantilla se mantiene estable en 350 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 91	ACTELGRUP, S. COOP.	
Sede central	Lleida	
Sector	Hortofruticola	
Ventas 2016	215,00 Millones de € (-1,38%)	
Plantilla 2016	350 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Lleida: Termens
Marcas	ACTEL, GERMANOR, NEWTON, OLIFERM, ROMANICO-ESENCIA	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	ACTELGRUP, S. COOP.
Empresa o Convenio	Recolección, almacenamiento, manipulación y venta de frutas de Lérida
Sector	Bebidas
Código Convenio	25000395011993
Centro de trabajo	Lérida
Vigencia	2015-2020
Cláusula de ultraactividad	SI. El convenio se considera prorrogado por un año natural, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes, en un plazo de 30 días como máximo
Jornada Anual h/año	1780
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	10.627,26
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15554,7
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario, más el complemento de antigüedad
Antigüedad	Para los trabajadores fijos, un 5% del salario por cada cuatrienio, de acuerdo con las cantidades que, por cada nivel profesional. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos. Y necesitarán para la consolidación de cada cuatrienio que hayan trabajado en la empresa 1000 días.
Incremento Salarial	1,1%
Cláusula de Revisión Salarial	Al finalizar cada año de vigencia del Convenio colectivo si el IPC de Cataluña sobrepasa el 2,5% de incremento respecto al año anterior, se producirá una revisión salarial de un 0.5%
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional y permisos necesarios para formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción.
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley. Se recoge el principio de igualdad
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Un día en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
Mejoras sociales II	20 días de matrimonio, 4 días en caso de enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

92. García Aranda, S.L.

En el mercado nacional comercializa frutas y hortalizas adquiridas ya confeccionadas a terceros y servidas con las marcas de estos a los establecimientos Lidl, mientras en el exterior vende limón, único producto que confecciona. Canaliza sus ventas internacionales a través de la comercializadora alemana Juan García Lax e Hijos, propiedad de su accionista Juan García Lax.

GARCÍA ARANDA entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un importante crecimiento del 28,6% y su plantilla suma unos diez empleos, lo que supone un crecimiento cercano al 7%.

Ranking: 92	GARCIA ARANDA, S.L.	
Sede central	Librilla (Murcia)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	213,60 Millones de € (28,60%)	
Plantilla 2016	160 (6,67%)	
Centros de Trabajo	Murcia	Librilla
Marcas	ARANDA	
MDD	LIDL	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GARCIA ARANDA, S.L.
Empresa o Convenio	Frutas Frescas y Hortalizas (Manipulado y Envasado).
Sector	Hortofruticola
Código Convenio	30000985011988
Centro de trabajo	Murcia
Vigencia	2015
Cláusula de ultraactividad	El convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando el convenio vencido hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo que de lugar a un nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1800
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.204,44
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.363,58
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario base, más antigüedad si procede.
Antigüedad	Los trabajadores que a 31 de diciembre del año 2000 vinieran percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la consolidarán en el mismo importe, de forma invariable y por tiempo indefinido como complemento retributivo "ad personam"
Incremento Salarial	NO
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	Se percibirá a través del seguro colectivo (por parte de los trabajadores fijos y fijos discontinuos): 12.000 euros en caso de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional. 3.000 euros en caso de muerte natural.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	Se considera primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Se recoge el compromiso de introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Se recogen cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (Por ejemplo, Igualdad salarial en trabajos de igual valor).
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

93. Almendras Llopis, S.A.

Es la primera elaboradora nacional de almendra por facturación. En 2016 dirigió sus inversiones a la introducción de mejoras en el área de almacenamiento de materias primas y a la ampliación de la capacidad productiva en sus instalaciones de San Vicente del Raspeig (Alicante). Por otro lado, en materia de medio ambiente, en los dos últimos años ha instalado la segunda fase de la depuradora, dedicada a dar cobertura al proceso industrial de repelado y, posteriormente, instalaba una caldera de biomasa para sustituir el consumo de gas natural. Almendras Llopis cuenta con una planta para el repelado y tostado de almendras, con una superficie total de 10.000 m². Anexa a estas instalaciones explota una planta de 1.000 m² dedicada a la producción de pastas y pralinés de almendra. Destina el 90% de su producción de almendras al canal industrial, principalmente en terceros mercados. Participa el 100% de Llopis Portugal.

ALMENDRAS LLOPIS sube seis puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento cercano al 9% y su plantilla crece ligeramente algo más de un 1%.

Ranking: 93	ALMENDRAS LLOPIS, S.A.	
Sede central	Vicent del Raspeig (Alicante)	
Sector	Frutos secos	
Ventas 2016	210,60 Millones de € (8,98%)	
Plantilla 2016	79 (1,28%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano:	Alicante: San Vicente de Raspeig
Marcas	LLOPIS	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	ALMENDRAS LLOPIS, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS DE ALICANTE
Sector	Futos secos
Código Convenio	3000245011982
Centro de trabajo	SANT VICENT DEL RASPEIG (ALICANTE)
Vigencia	2012-2016
Cláusula de ultraactividad	No contempla
Jornada Anual h/año	1800
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.002,9
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.739,75
Vacaciones	24 días laborables
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	30 días del salario base del Convenio más la antigüedad
Antigüedad	Se establece la desaparición gradual del concepto de antigüedad. No obstante y de forma transitoria, los trabajadores tendrán derecho, desde la entrada en vigor del presente convenio y por una sola vez, a percibir el tramo del trienio siguiente cuando éste venza, sin que tenga derecho a la adquisición de nuevos tramos.
Incremento Salarial	2,00 %.(año 2015)
Cláusula de Revisión Salarial	Una vez constatado el IPC real del año 2014, se incrementará la tabla salarial hasta la diferencia, si la hubiere, sin que la subida suponga al final un incremento superior al 2,50 %
Complemento de IT	En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 % del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja.
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.114,00 euros. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 30.900 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	NO
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	Compromiso de protección del medio ambiente
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	Según Ley
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	3 días en los casos de nacimiento de hijo, accidente, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos y nietos
Mejoras sociales II	20 días de permiso retribuido por matrimonio.
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

94. Grupo Alimentario Argal, S.A.

Grupo integrado por la propia Grupo Alimentario Argal y las compañías Embutidos Monells, adquirida a finales de 2014 (88% del capital); Argal Cocina, responsable de la división de productos de quinta gama; Argal Ensaladas; Industrias Cárnicas Navarras, dedicada a la producción de embutidos curados de cerdo blanco y patés, con marca propia y marca blanca 'Peña Grande' en Mercadona; y Estirpe Negra, responsable del negocio de ibéricos del grupo. A éste conglomerado, ha sumado en 2016 el control de Just Gourmet. En el exterior dispone de la nueva Argal Nederland, creada a mediados de ese año; Argal France, Argal Deutschland y la portuguesa Cerduberus, ésta integrada en el perímetro de consolidación en 2014. Durante los dos últimos años ha realizado distintas actuaciones de mejora y actualización de las divisiones de loncheados, área de jamón cocido, secaderos, embutidos, mejoras tecnológicas y de producción. Argal cuenta con tres complejos productivos, ubicados en Miralcamp (Lleida), Lumbier (Navarra) y Fregenal de la Sierra (Badajoz), mientras Monells dispone de otras tres instalaciones, dos de ellas en Sant Miquel de Balenyà y otra de Sant Hipòlit de Voltregà, dedicada a bacon y lomo.

ARGAL pierde nueve puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan una caída del 0,33%, mientras que su plantilla suma algo más de 20 empleos, lo que supone un crecimiento del 3,57%.

Ranking: 94	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	
Sede central	Miralcamp (Lleida)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	210,02 Millones de € (-0,33%)	
Plantilla 2016	638 (3,57%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Lleida: Miralcamp
	Extremadura	Badajoz: Fregenal de la Sierra
	Navarra	Navarra: Lumbier
Marcas	ARGAL, BONNATUR, CAMPING, EL CASAL, ESTIRPE NEGRA, ESTIRPE SERRANA, FRANWURST, GRILL MENU, MILSABOR, SAN ROMAN, TOP DOG	
MDD	MERCADONA	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	LLEIDA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

95. Friselva, S.A.

Vende más del 65% a mercados fuera de España, centrando la venta en el mercado comunitario y cada vez con una mayor presencia en los mercados exteriores de Asia, Oceanía y Continente Americano. Las inversiones reseñadas se dirigen a mejoras y adecuaciones en su planta.

FRISELVA entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un importante crecimiento del 15,36% y su plantilla suma algo más de 100 empleos el último año, lo que supone un importante crecimiento del 27,3%.

Ranking: 95	FRISELVA, S.A.	
Sede central	Riudellots de la Selva (Girona)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2016	209,50 Millones de € (15,36%)	
Plantilla 2016	513 (27,30%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Riudellots de la Selva
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	FRISSELVA
Empresa o Convenio	INDUSTRIA CARNICA
Sector	Cárnicos
Código Convenio	99000875011981
Centro de trabajo	GIRONA
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	Con carácter excepcional e independientemente del vencimiento del convenio a 31 de diciembre de 2017, todos los valores económicos y los anexos vigentes en el último año de vigencia del presente convenio colectivo se seguirán aplicando hasta que sean sustituidos por los pactados en el nuevo convenio.
Jornada Anual h/año	1.770 h/año
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.735,766
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.918,768
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,5%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los xsalarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser consideradoa efectos del cálculo de atrasos
Complemento de IT	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formación
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	No contempla
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Digitalización	1.- Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos que permiten el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico. 2.- La Comisión Paritaria de formación centrará su actividad en las nuevas Cualificaciones Profesionales y se coordinará con la Fundación Alimentia a fin de establecer un calendario y procedimiento de trabajo en el que se estudie un nuevo sistema de clasificación profesional que ayude a la tecnificación, dignificación y mejora de la cualificación de los profesionales del sector dentro del sistema europeo de cualificaciones.
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,13 euros por día
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

96. Grupo Ángel Camacho, S.L.

Compañía familiar de alimentación con una clara vocación global, con ventas en más de 90 países. Cabecera del grupo empresarial constituido por 11 empresas, seis de ellas nacionales (Ángel Camacho Alimentación, S.L., Laboratorios Sanor, S.A., Loreto Specialty Foods, S.L., Cucanoche, Cuaterola y Eolo Arroz -las tres últimas para la actividad agrícola y cuatro internacionales localizadas en los principales mercados mundiales: Estados Unidos (Mario Camacho Foods -de la que durante 2014 adquirió el 50% restante que no controlaba-), Reino Unido (A.Camacho UK) y Polonia (Stovit Group). La sede de sus oficinas centrales y de sus plantas de elaboración y envasado de aceitunas de mesa (Fragata), encurtidos (Fragata), mermeladas (La Vieja Fábrica) y aceites de oliva (Fragata), se encuentra en la localidad sevillana de Morón de la Frontera. Ángel Camacho es uno de los mayores envasadores de aceitunas de mesa del mundo, la mitad de ellos distribuidos fuera de España (un 50% en Estados Unidos). El proyecto de modernización incluye también una fase de reorganización industrial, mediante la cual algunos procesos que actualmente lleva a cabo en las antiguas instalaciones que posee en Espartinas, también en Sevilla y para aceitunas, pasarán a Morón. Esto conllevaría la ampliación de algunas líneas en la sede central.

GRUPO ÁNGEL CAMACHO baja nueve puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,96% y su plantilla se reduce un 0,25%.

Ranking: 96	GRUPO ÁNGEL CAMACHO, S.L.	
Sede central	Morón de la Frontera (Sevilla)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2016	206,90 Millones de € (-0,96%)	
Plantilla 2016	795 (-0,25%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Morón de la Frontera (2) y Espartinas (1): Aceitunas, Aceites (oliva y girasol), encurtidos, condimentos, mermeladas y miel.
	Castilla y León	León: Otero de Dueñas: Tisanas e infusiones
Marcas	BULERIAS, FRAGATA, LAR, LA VIEJA FÁBRICA, MR. OLIVE, OH LAH LA, PRIDE OF SPAIN, SUSARON	
MDD	CARREFOUR: Aceitunas	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO ÁNGEL CAMACHO
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
Sector	Multiproducto
Código Convenio	41001535011982
Centro de trabajo	MORON DE LA FRONTERA (SEVILLA)
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	SI. Se entenderá prorrogado por anualidades completas, si por cualquiera de las partes no se denuncia con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas. Caso de no denunciarse será prorrogado de año en año, con la revisión económica de los Índices de Precios al Consumo del Conjunto Nacional
Jornada Anual h/año	1800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12 025,97
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13 120,24
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Salario base más el complemento de antigüedad
Antigüedad	Plus de antigüedad calculado en dos trienios y un quinquenio. Cada trienio tendrá un valor del 5% del salario base de cada trabajador y el quinquenio tendrá el valor del 10% del salario base de cada trabajador. Ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.
Incremento Salarial	0,5%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de su salario real
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Con el fin de equilibrar la estabilidad en el empleo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos con las verdaderas necesidades productivas, se acuerda eliminar el tope del 77% de jornada anual
Formación	NO
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Fomento de la Igualdad
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	Gratificación por continuidad. Los trabajadores que se jubilen con la edad de 65 años o edad inferior a ésta, percibirán por una sola vez, una gratificación en metálico de una mensualidad de todos sus conceptos salariales
Mejoras sociales II	Auxilio por defunción. En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a su viuda/o, o a sus hijos que con ella/el hubieran convivido, un auxilio equivalente a treinta días de retribución del fallecido/a.
Mejoras sociales III	Premio de Natalidad. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán si el nacimiento tuviere lugar entre el 1 de enero de 2016, y el 31 de diciembre de 2016, la cantidad de 162,82 euros
Mejoras sociales IV	Premio por Matrimonio o Parejas de Hecho. Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo de trabajo, percibirán al contraer Matrimonio o constituir la unidad familiar como parejas de hecho, una Gratificación para 2016 de 268,54 euros

97. Frit Ravich, S.L.

Reparte su negocio entre su actividad de producción de snacks, patatas fritas y frutos secos -que reporta en torno al 79% de sus ventas- y la distribución de reconocidas marcas de bollería y caramelos. En 2015 finalizó la construcción de su almacén logístico en terrenos anexos a su planta con 26 muelles de carga y descarga. Su puesta en marcha forma parte de un plan más ambicioso que contempla ampliar la fábrica en el espacio liberado por el almacén.

La inversión prevista para 2018 corresponde a la puesta en marcha de una nueva sala para freír frutos secos y patatas caseras, con las que hará crecer su potencial un 20%. Mientras, la reseñada en 2017 se destinó a la construcción de un nuevo almacén logístico en Las Palmas de Gran Canaria, cuyas obras prevé finalizar en el primer trimestre de 2018, y la entrada en funcionamiento de una nueva plataforma volcánica, así como la incorporación de maquinaria para producción y proyectos de digitalización.

FRIT RAVICH pierde dos puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 4% y su plantilla crece casi un 6%.

Ranking: 97	FRIT RAVICH, S.L.	
Sede central	Maçanet de la Selva (Girona)	
Sector	Snacks	
Ventas 2016	206,39 Millones de € (4,04%)	
Plantilla 2016	987 (5,90%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Maçanet de la Selva
Marcas	FRIT RAVICH, LIGERAS, TOP CORN, TOPPY	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	FRIT RAVICH, S.L.
Empresa o Convenio	FRIT RAVICH, S.L.
Sector	Futos secos
Código Convenio	90012902012000
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2015-2017
Cláusula de ultraactividad	SI. Con 3 meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de los firmantes podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.799,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.545,88
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	30 días naturales de salario base, plus personal y complemento de nivel si lo hay
Antigüedad	NO
Incremento Salarial	1,25 (2015)
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	En caso de que el trabajador cause baja por IT, la empresa pagará al trabajador el 60 % del salario base, complemento de nivel si lo hubiera y complemento personal, en caso de que exista, a partir del 1º día de baja hasta el cuarto. En caso de accidente laboral, la empresa complementará a partir del día 15 incluido de la baja y en adelante, hasta el 100 % de su salario (retribución fija y variable) hasta un máximo de 18 meses. Este complemento se mantendrá siempre y cuando el índice de accidentes laborales y días de baja por esta causa no se incremente respecto a los índices del año anterior.
Seguro Colectivo	Póliza de Seguros de 40.000 euros en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente absoluta y/o gran invalidez e incapacidad permanente parcial derivada de accidente laboral.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO
Formación	La empresa accede a dar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores para que estén en igualdad de condiciones.
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	En relación a los cursos de formación tenderán a mejorar la adaptación del personal al puesto de trabajo
Mejoras sociales I	Ayuda para la universidad del hijo/a: En el caso de ingreso por primera vez en la universidad se fija una ayuda única para cada trabajador por el importe de la matrícula, con un máximo de 450 euros brutos para cada hijo/a de cualquier trabajador o por ingresar el mismo trabajador en la universidad
Mejoras sociales II	Ayuda hijo/a minusválido/a: Igualmente se fija una ayuda única de 450 euros brutos para todos los trabajadores que tengan un hijo/a minusválido
Mejoras sociales III	Premio de permanencia: el personal que acredite 25 años de permanencia en la empresa percibirá una única gratificación equivalente a una mensualidad bruta, y el que acredite 30 años percibirá otra gratificación equivalente a una mensualidad bruta.
Mejoras sociales IV	3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo.

98. Ibérica de Congelado, S.A.

En diciembre de 2015 el fondo de private equity Portobello Capital Gestión anunciaba la toma de una participación mayoritaria en la compañía. Portobello gestiona también el grupo Angulas Aguinaga, especializado en sucedáneos de angula ('La Gula del Norte') y cangrejo ('Krissia') y con una cartera en crecimiento, sobre todo gracias a su filial burgalesa Angulas Aguinaga Burgos y su alianza con el gigante pesquero noruego Marine Harvest. Iberconsa cuenta con una completa integración vertical en toda la cadena de valor en productos del mar. Está presente a ambos lados del Atlántico, con una creciente estructura armadora. Así, en 2016 se dedicó a la compra de cuatro tangoneros para la pesca de langostino y gambón en Argentina, que le permitirán doblar sus capturas anuales en esta zona. Ya para merluza, categoría en la que Iberconsa afirma es líder mundial en capturas para congelación a bordo, a finales de 2016 adquirió el arrastrero Pescargen V. Iberconsa acaba de cerrar la compra de Atunera Argentina, propiedad del grupo Valastro, al que también ha adquirido un tangonero. Iberconsa, en Argentina ha introducido mejoras en los procesos de tratamiento y lavado. Además, ha habilitado una línea de congelación IQF, para mejorar la transformación en origen con este sistema de congelación rápida individualizada. Iberconsa también instaló una línea de congelación IQF a mediados de 2016 en su planta de Namibia, si bien los primeros productos bajo este sistema no aparecieron en el mercado hasta finales de ese año. La empresa tiene preparada una segunda línea IQF para Namibia, que se instalará y pondrá en marcha próximamente. Además de estas dos instalaciones en Argentina y Namibia, Iberconsa realiza una gran parte de transformación en plantas de terceros, mediante acuerdos de "casi exclusividad y bajo el control de la producción". No obstante, la dirección de Iberconsa considera que ya tiene una masa crítica suficiente como para que "el objetivo sea establecerse a medio plazo productivamente de forma directa en España". El plan estratégico de expansión de Iberconsa pasa fundamentalmente por potenciar su ya sólida estructura en origen y por darle valor añadido al producto con presentaciones acordes a las nuevas demandas del consumidor en distribución alimentaria moderna. En este contexto "fichó" a mediados de 2017 a Imanol Almudí como director general, con una amplia trayectoria en 'Findus'. Iberconsa cuenta con la cadena de venta al público 'Hiperxel', con cerca de 75 tiendas bajo la idea "del caladero a tu mesa, sin intermediarios".

IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A. entra por primera vez en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 14,44% y su plantilla crece un 6,38%.

Ranking: 98	IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.	
Sede central	Vigo (Pontevedra)	
Sector	Productos del mar congelados	
Ventas 2016	206,00 Millones de € (14,44%)	
Plantilla 2016	50 (6,38%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Vigo
Marcas	IBERCONSA, IBERPESCA, NOS	
MDD	HIPERCOR: gulas EROSKI: palitos de cangrejo	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	IBERICA DE CONGELADOS, S.A.
Empresa o Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Sector	Pescado
Código Convenio	99100085012011
Centro de trabajo	VIGO (PONTEVEDRA)
Vigencia	2011-2015
Cláusula de ultraactividad	SI. En aras de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad su contenido normativo, hasta que sea sustituido por otro.
Jornada Anual h/año	1752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.019,56
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.221,74
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	14
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base más el Plus de Convenio, y Plus de Productividad, en el supuesto de estar implantado.
Antigüedad	Complemento personal por años de servicio prestados. Para aquellos trabajadores con relación laboral vigente al 31 de diciembre de 2003 con la empresa, continuarán percibiendo con la denominación de complemento consolidado personal el mismo importe que percibían por antigüedad, complementado con la parte proporcional correspondiente al trienio o quinquenio, u otro módulo de cálculo que rigiese en la empresa a la fecha de 1 de enero de 2004, y que estuviera en trance de adquisición
Incremento Salarial	0,3% (2015)
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el I.N.E. registrase a 31 de diciembre del año 2010 un incremento respecto al 31 de diciembre de 2009 superior al 1,55 %, porcentaje de aumento provisional para 2010, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.(Año 2010)
Complemento de IT	Se complementará hasta alcanzar el 100 por 100 del salario de los trabajadores –computando el salario base más el plus de convenio–, y desde el primer día de la baja, cuando estos se encuentren en situación de Incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. Asimismo, abonarán el mismo complemento siempre y cuando el trabajador precise hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común, pero tan sólo durante el período que dure la hospitalización. Con el límite de 18 meses en un contrato indefinido, o con el límite de duración pactado en el contrato si éste no fuera indefinido.
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	En relación con lo expuesto, las empresas tratarán de adecuar la contratación temporal a la naturaleza y necesidades productivas reales del sector, introduciéndose progresivamente en este sector productivo
Formación	NO
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	NO
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	3 días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización por enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
Mejoras sociales II	En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge: 1 día.
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

99. Consorfrut, S.L. Grupo

Cabecera del grupo Consorfrut, que integra además a la filial 100% Consorfrut Rusia, con oficinas comerciales en Moscú (Rusia); Consorfrut Polska, en la que participa con un 75% y que cuenta con un almacén de 900 m2 en Cracovia, 400 m2 en el mercado de abastos de Bronize (Varsovia) y otro almacén de 600 m2 en la también localidad polaca de Cemit; y Consorfrut Ultramar (60%), con domicilio en Río Negro (Argentina). El grupo vende sobre todo la marca 'Sunflavour' en Polonia y 'Mephistus' en Alemania.

CONSORFRUT pierde un puesto en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6% y su plantilla suma cerca de 100 empleos, lo que supone un importante crecimiento del 47%.

Ranking: 99	CONSORFRUT, S.L. GRUPO	
Sede central	Valencia	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2016	205,70 Millones de € (6,32%)	
Plantilla 2016	299 (47,29%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano	Valencia
Marcas	MEPHISTUS, SUNFLAVOUR	
MDD	No	

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

Marca Blanca	NO
Grupo	CONSORFRUT, S.L. GRUPO
Empresa o Convenio	MANIPULADO DE CITRICOS FRUTAS VERDURAS Y HORTALIZAS COM VALENCIANA
Sector	Hortofrutícola
Código Convenio	80000115011990
Centro de trabajo	VALENCIA
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	Una vez denunciado el presente convenio colectivo, el mismo mantendrá su vigencia durante un periodo de tres años desde dicha denuncia.
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.559,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.468,75
Vacaciones	30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario
Antigüedad	Desde el 1 de septiembre de 1997, el personal comprendido dentro de su ámbito de aplicación, no percibirá aumentos periódicos por años de servicios. Plus ad personam con el mismo incremento que los salarios
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT	Según Ley
Seguro Colectivo	NO
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días. No contratar personal eventual mientras haya personal fijo-discontinuo sin llamar en la misma especialidad.
Formación	Las empresas promoverán la formación profesional de su personal, Cuando la empresa desee implantar sistemas de formación, lo comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores, teniendo estos la facultad de realizar el correspondiente informe con carácter previo a la elaboración del plan de formación, en un plazo de 15 días hábiles
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Cláusulas de igualdad	las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores,
Conciliación vida familiar	No contempla
Violencia de género	Adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	NO
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

100. grupo pastas gallo

Datos consolidados del grupo Pastas Gallo, integrado por Comercial Gallo, S.A., que comercializa todos los productos elaborados por las otras filiales del conglomerado; Productos Alimenticios Gallo, S.L. y Productos Alimenticios Frescos, S.L.U. La elaboradora Productos Alimenticios Gallo cuenta con participaciones directas en Productos Alimenticios Frescos (100%) y Centro Técnico Alimentario, S.A. (85%). En mercados exteriores, controla desde mediados de 2010 el 33% de la checa Europasta, líder del mercado de su país. Grupo Pastas Gallo es líder en pasta seca en España, tanto con su marca 'Gallo' como con MDD. Por enseñas, 'Gallo' es la marca líder en distribución alimentaria moderna, con una cuota del 23,07% en volumen y del 30,46% en valor. Gallo ha sabido amurallar su valor de marca en sus gamas básicas frente a la competencia y apuesta por la innovación y productos para personas con intolerancias alimenticias para seguir creciendo. Así, en el apartado de innovación su propuesta más llamativa, en este 2017, ha sido 'Pastalover', una solución con la que busca revolucionar el lineal. Se trata de un producto completo que ofrece al consumidor la posibilidad de preparar su pasta de siempre siguiendo el proceso tradicional -hervir y escurrir- pero con la novedad de hacerlo al microondas y directamente en el envase, que incorpora un práctico escurridor. Incluye una bandeja con pasta y salsa, que se cocina en 5 minutos. En mayo de 2017, también presentaba sus primeras referencias de pasta fresca sin gluten: ravioli con carne y verduras y tortellini con ricotta y espinacas, en bandeja de 250 g; al tiempo, que presentaba sus primeras placas también sin gluten, útiles para elaborar lasañas o canelones, que se comercializan en packs de 250 g. Estas novedades reafirman los esfuerzos de la compañía por seguir apostando por la subcategoría sin gluten. En este contexto, a principios de 2016 anunció su decisión de reactivar su centro fabril de Esparraguera, en Barcelona, que parecía abocado a su cierre, para reconvertirlo en un centro de producción de pasta sin gluten. Esta importante decisión no ha sido la única adoptada en 2016. Así, en Granollers, instalación centrada en pasta fresca y salsas, acordaba reposicionar estas líneas, estrategia que también ha afectado a su gama de pasta seca rellena. Gallo ha decidido revitalizar este producto, cuya fabricación subcontractaba a un tercero fuera de España y que ahora ha pasado a asumir directamente en sus instalaciones de Granollers. En mayo de 2016 relanzó su división de pasta fresca con el reposicionamiento de la misma, medida que incluye una oferta totalmente diferente a la que tenía hasta ahora en el mercado, con nuevas recetas y nuevas presentaciones. El cambio "más visible" llegó con el packaging, que pasa de blister a una presentación más cuidada en bolsa.

En lo que respecta a harinas, a principios de 2015 acometió la renovación y reformulación de su gama, mejorando sus recetas y el packaging para adaptarlos a cada uso culinario. Su línea de harinas queda ahora compuesta por tres variedades de fuerza: harina de trigo, harina de repostería y harina de fuerza, que lleva incorporada en su justa proporción la levadura y facilita la preparación de pasteles y bollería que requieren que la masa crezca. Además de estas harinas de fuerza, la gama se completa con otras tres variedades para especialidades: para fritos y rebozados, para bizcochos e integral. También en 2015, desembarcó en la categoría de noodles, tras alcanzar un acuerdo con la japonesa Nissin Foods Group, que en 1958 fue pionera en el lanzamiento de fideos para preparar al instante. Gallo aterrizó en los lineales españoles con tres referencias en "cups" o vasos,

concretamente de la variedad 'Soba' (sabores Original, Teriyaki y Curry), y dos en sobres (Original y Teriyaki). Ya en 2017, decidía ampliar este acuerdo con la japonesa y presentaba 'Yohmen', un producto que mezcla la gastronomía oriental y la cocina occidental en dos referencias en formato "cup" de 78 g: 'Yohmen' sabor tomate y albahaca y 'Yohmen' sabor gambas al ajillo.

GALLO pierde tres puestos en el Ranking 2016. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4% y su plantilla crece un 2,56%.

Ranking: 100	GRUPO PASTAS GALLO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Pastas alimenticias y platos preparados	
Ventas 2016	205,18 Millones de € (4,15%)	
Plantilla 2016	360 (2,56%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Córdoba: Carpio (PRODUCTOS GALLO)
	Cataluña	Barcelona: Esparraguera (PRODUCTOS GALLO) Granollers (PRODUCTOS FRESCOS)
Marcas	GALLO	
MDD	CARREFOUR: Pasta HIPERCOR: Pasta EROSKI: Pasta MERCADONA: Pasta	

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

Marca Blanca	SI
Grupo	GRUPO PASTAS GALLO
Empresa o Convenio	INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS
Sector	Panadería y pastas
Código Convenio	99003945011981
Centro de trabajo	TODOS LOS CENTROS
Vigencia	2014-2016
Cláusula de ultraactividad	SI. El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación.
Jornada Anual h/año	1748
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.862,71
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.896,85
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	15
Importe Pagas extraordinarias	Salario base, plus convenio y complemento «ad personam»
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1%
Cláusula de Revisión Salarial	Si a la finalización del periodo de vigencia del convenio, esto es, por el periodo acumulado 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2016, el IPC acumulado de los veinticuatro meses es superior al 1,5 por 100, el cincuenta por 100 (50 %) de la diferencia en exceso se abonará a los trabajadores en concepto de atrasos coincidiendo con la nómina del mes de marzo de 2017
Complemento de IT	Los trabajadores afectados por este Convenio que sufran un accidente de trabajo, o padezcan enfermedad o accidente no laboral que requiera hospitalización, y las trabajadoras de baja por causa de maternidad, tendrán derecho a percibir el cien por cien 100 % de su salario a jornada ordinaria, sin computar horas extraordinarias, ni parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, ni complemento de nocturnidad salvo turno nocturno fijo, permanente o rotativo, desde el primer día, con el límite máximo de 18 mensualidades
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento del trabajador, por accidente laboral o no laboral, 18.000 euros. Misma cuantía para el caso de invalidez permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la utilización de la contratación temporal, así como de las empresas de trabajo temporal no es la solución adecuada para la necesaria estabilidad del empleo en el sector, la formación profesional de los trabajadores y la mejora de la productividad y competitividad de las empresas
Formación	Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años
Salud Laboral	Según Ley
Clausula de medio ambiente	NO
Cláusulas de igualdad	Según Ley
Conciliación vida familiar	NO
Violencia de género	Según Ley
Derechos Sindicales	Según Ley
Digitalización	En relación a los cambios tecnológicos, metodológicos o productivos, cuando se implante una nueva línea de producción, se produzca un cambio de tecnología, o cuando se establezcan cambios en los métodos de producción, antes de adjudicar las nuevas tareas, se procederá al estudio correspondiente que garantice que las nuevas actividades no serán perjudiciales para el trabajador/a. En la elaboración de tal estudio será oída, en la medida en que ello sea posible, la opinión de los técnicos de los sindicatos firmantes del presente convenio y siempre y cuando así lo soliciten los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo

Mejoras sociales I	Premio jubilación: Se reconoce en favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, una ayuda por jubilación para aquéllos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente y tengan cumplidos, al menos, los sesenta (60) años de edad
Mejoras sociales II	Ayuda de matrícula: Las empresas abonarán a los trabajadores que efectúen la inscripción de sus hijos desde las 16 semanas de su nacimiento en el mes de septiembre y hasta los 17 años, una ayuda denominada de matrícula en la cuantía de ciento cuatro euros con trece céntimos de euro (104,13 €) por hijo
Mejoras sociales III	De 3 a 5 días naturales por nacimiento de hijo.
Mejoras sociales IV	Ayuda para hijos/as discapacitados. Los trabajadores afectados por el presente Convenio que tengan algún hijo o hijos discapacitados, percibirán una ayuda mensual de ciento setenta y cuatro euros con cincuenta y tres céntimos de euro (174,53 €) siempre que el hijo o hijos discapacitados no realicen trabajo retribuido alguno por cuenta propia o ajena



Fuentes consultadas

www.alimarket.es
www.ine.es
www.mapama.gob.es
www.merco.info
www.empleo.gob.es
www.convenios.tales.es
www.cocacola.es
www.ebrofoods.es
www.nestle.es
www.campofrio.es
www.bonarea.es
www.grupofuertes.com
www.vallcompanys.es
www.lactalisfoodservice.es
www.mahou.es
www.migasa.com
www.amcgrupo.eu
www.danone.com
www.nuevapescanova.com
www.damm.es
www.dcoop.es
www.heinken.es
www.coren.es
www.casatarradellas.es
www.jorgesl.com
www.sovenagroup.com
www.borgesinternationalgroup.com
www.deoleo.com
www.bimbo.es
www.garciacarrion.es
www.capsafood.com
www.calidadpascual.com
www.grupocalvo.com
www.unilever.es
www.renypicot.es
www.anecoop.com
www.pepsico.es
www.mondelezinternational.com
www.gruposiro.com
www.rianxeira.com
www.freixenet.es
www.incarlopsa.es
www.coopercarn.com
www.schweppes.com
www.acesur.com
www.bernat-lleuda.com
www.pernod-ricard-espana.com
www.importaco.com
www.europastry.com
www.sadagrupo.com
www.covap.es
www.fcostabrava.com
www.azucarera.es
www.eurobananan.com

www.adamfoods.com
www.frinsa.es
www.corporacionhijosderivera.com
www.sanlucar.com
www.grupocomapa.es
www.nufri.com
www.schreiberfoods.com
www.iparlat.com
www.isabel.net
www.gullon.es
www.uvesa.es
www.dulcesol.com
www.grupotgt.es
www.mars.com
www.hvsa.es
www.garciabaquero.com
www.dimarosa.es
www.felixsolis.com
www.cjuia.com
www.martinavarro.es
www.virto.es
www.torres.es
www.entrepinares.es
www.padesa.es
www.profand.com
www.dacsa.com
www.fribin.com
www.lechecelta.com
www.codorniu.com
www.grupoagroponiente.com
www.ferrero.es
www.olotmeats.com
www.panamar.es
www.diageo.com
www.noel.es
www.cidacos.com
www.famadesa.es
www.urzante.com
www.berlys.es
www.osborne.es
www.actelgrup.com
www.llopis.es
www.argal.com
www.friselava.com
www.angelcamacho.com
www.fritravich.com
www.iberconsa.es
www.consorfrut.com
www.pastasgallo.es

Boletines Oficiales del Estado,
de Comunidad Autónoma y Provinciales



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN



FICA

Industria, Construcción y Agro