



LAS MARCAS DE DISTRIBUCIÓN EN LOS SECTORES CÁRNICO, PANADERÍA, LÁCTEAS Y PROCESADO DE PESCADO



Las marcas de distribución en los sectores Cárnico, Panaderías, Lácteas y Procesado de Pescado

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-23358-2019

ISBN: 978-84-947081-6-9

© **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. Objetivo de la investigación	7
3. Metodología	11
4.1. Planificación	12
4.2. Recopilación de la información	13
4.3. Análisis y conclusiones	20
4. Análisis del contextos	23
4.1. Sector Cárnico	24
4.2. Sector de Panadería y pastas alimenticias	25
4.3. Sector Lácteo	28
4.4. Sector Pescado procesado	30
5. Análisis de empresas y Negociación Colectiva	33
5.1. Sector Cárnico	34
5.2. Sector de Panadería y pastas alimenticias	88
5.3. Sector Lácteo	118
5.4. Sector Pescado procesado	258
6. Resultados de la investigación	299
6.1. Sector Cárnico	300
6.2. Sector de Panadería y pastas alimenticias	339
6.3. Sector Lácteo	386
6.4. Sector Pescado procesado	428
6.5. Resultados de las Encuestas	459





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 empresas más importantes en cuatro de los sectores de la Industria Alimentaria, Cárnicas, Panadería y pastas, Lácteas y Procesado y conservación de Pescado, según el último Ranking publicado por la revista Alimarket.

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

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



El Gabinete técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado esta investigación con objeto de realizar un seguimiento de las condiciones laborales en las diez empresas más importantes, según su cifra de facturación en España, en los sectores Cárnico, Lácteo, Panaderías y Pescado procesado y congelado y su relación con la fabricación de marcas de distribución. De modo que, 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).

Con esta labor de investigación se pretende, igualmente, brindar toda la información y conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en las empresas más importantes de los sectores Cárnico, Lácteo, Panaderías y Pescado procesado y congelado, 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 diez empresas más importantes desde el punto de vista de su facturación en los sectores Cárnico,



Lácteo, Panaderías y Pescado procesado y congelado 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...

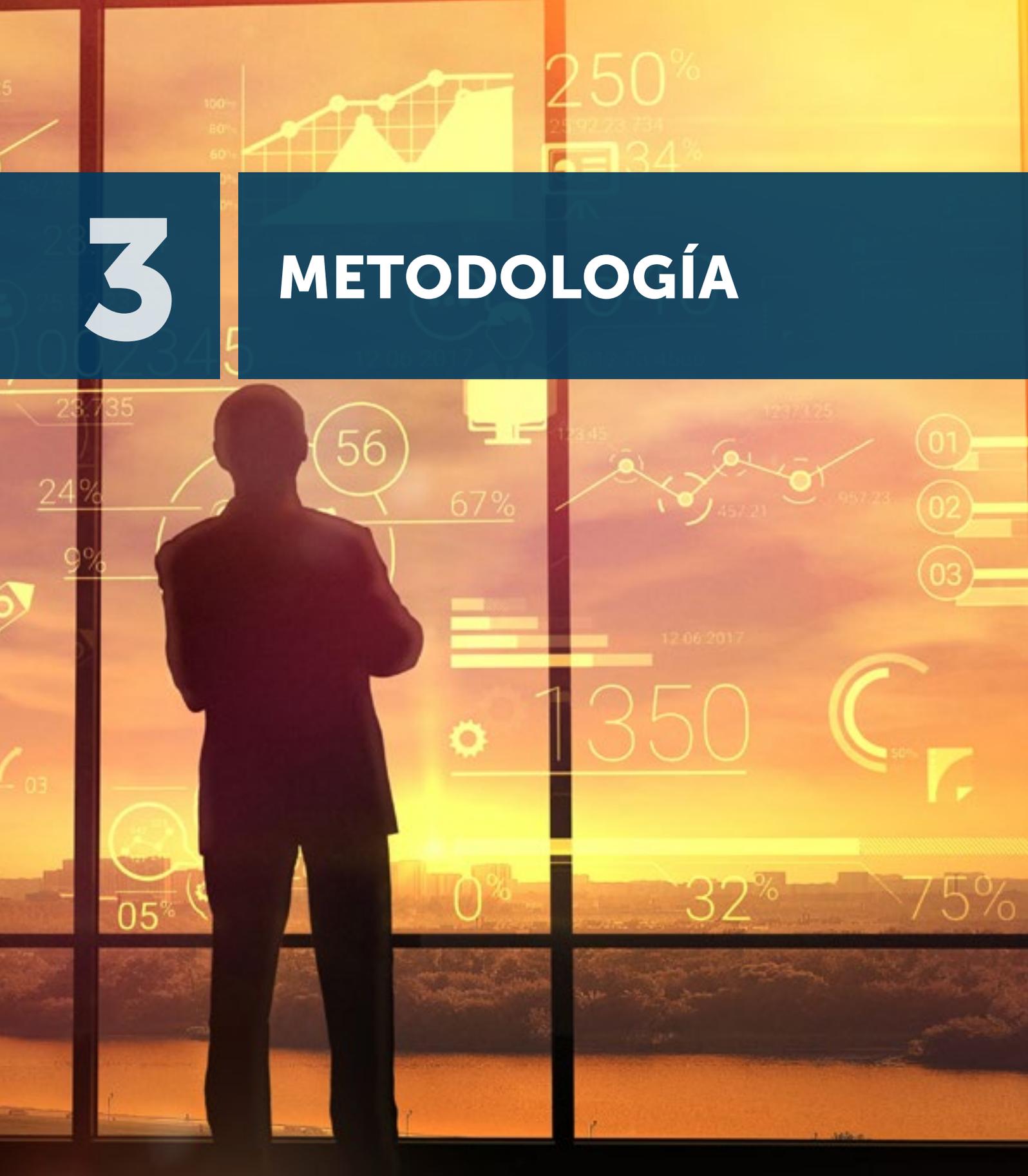
2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas y su relación con la marca blanca o marca de fabricante a través del análisis de los convenios colectivos de aplicación.
3. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales 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.
5. Realizar un seguimiento sobre la gestión de la igualdad de oportunidades en estas empresas, a través de sus convenios colectivos y planes de igualdad.





3

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 empresas más importantes según su cifra de facturación, de los sectores Cárnico, Lácteo, Panaderías y Pescado procesado y congelado. 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, 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, todo ello bajo un prisma sectorial que permita realizar comparaciones dentro de un contexto compartido.

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 y otra a los responsables de las empresas.

3.1. 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, la selección de sectores, el estableciendo las actividades que se llevarían a cabo y su calendario.



3.2. Recopilación de la información

Se toma como punto de partida el último Ranking publicado por la revista Alimarket y se seleccionan las diez empresas primeras empresas y/o grupos de los sectores Cárnico, Lácteo, Panaderías y Pescado procesado y congelado según su cifra de facturación.

El último Ranking publicado recoge los datos del año 2017.

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 ficha diseñada para el análisis de la implantación de principios y medidas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres recoge variables como: deber de negociar o implantación de un plan de igualdad en la empresa, si el convenio colectivo, o en su caso el plan de igualdad recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las áreas de contratación, promoción, estabilidad en el empleo, formación y retribución; si recoge medidas de preferencia a favor del sexo menos representado "acciones positivas" en las áreas anteriores; si cuenta con medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, si recoge medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género y, si existen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades, independientemente de la nacionalidad, la edad, religión, etc...

La ficha diseñada para el análisis de la implantación de digitalización y de la Industria 4.0 analiza las siguientes variables: protección social y/o económica del trabajador, derechos digitales, mecanización y automatización, formación, cualificación y grupos

profesionales, medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, Teletrabajo y plataformas digitales y contratación e implantación de nuevas tecnologías.

La incorporación de tecnología innovadora en la industria o tecnificación, no convierte a las explotaciones en organizaciones digitalmente transformadas si no va acompañado de un cambio en el modelo. La tecnología por sí sola no genera valor, es el factor humano el que lo genera a través de los trabajadores y trabajadoras. Por eso la digitalización no se puede reducir al hecho de incorporar tecnología sino que va más allá y busca transformar todo el proceso industrial con esa tecnología.

Para ello se ha incorporado en el estudio llevado a cabo, una parte sobre digitalización, encaminada a medir el nivel de digitalización en los convenios de los cuatro sectores que son objeto del estudio (Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias, Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos, Fabricación de productos lácteos, Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos).

En este análisis se recogen los siguientes campos de estudio sobre digitalización:

Protección / económica del trabajador, de forma que se busca la existencia de cláusulas encaminadas a la protección del trabajador frente a la implementación de las nuevas tecnologías y los cambios tecnológicos, a través de cláusulas por ejemplo que prevean la promoción profesional del trabajador ante la mecanización o automatización de determinados procesos, o encaminadas a una mayor conciliación de la vida personal y familiar a través de reducciones de jornada que pueden traer causa de unas mayores cotas de productividad alcanzadas a través de los nuevos sistemas tecnológicos de la digitalización.

Los Derechos digitales, en este punto se contemplan los derechos de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) que reconoce expresamente a los trabajadores/as una serie de derechos digitales inherentes a la persona, como por ejemplo el derecho a la desconexión.

La Mecanización y automatización, este aspecto recoge la implementación de sistemas de mecanización o automatización, en cuanto a tecnificación, por tanto se refiere únicamente a la introducción de tecnología en la industria y no un proceso integral de digitalización.

Formación, cualificación y grupos profesionales, se refiere tanto a la formación de los trabajadores como a la cualificación y adaptación a las nuevas condiciones del puesto de trabajo por la implantación de nuevas tecnologías. Observándose si el tiempo destinado a la formación se considera tiempo de trabajo efectivo y de si se realiza dentro o fuera de la jornada laboral.

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales, este aspecto trae causa de la transformación y la necesidad de adecuación y adaptación que la digitalización supone de forma transversal en las relaciones laborales y en especial en la prevención de riesgos laborales.

Teletrabajo y plataformas digitales, que permiten llevar a cabo el trabajo a través de plataformas a distancia o bien a través de fórmulas mixtas que afectarían a una parte de la jornada laboral.



Contratación e implantación de nuevas tecnologías, se refieren a la generación normalmente de contratos de duración determinada que se vienen detectando y que están apareciendo para dar cobertura a determinados aspectos que se vinculan con los procesos de digitalización.

BYOD, (Bring Your Own Device) consiste en el uso de dispositivos móviles personales, como por ejemplo móviles, tabletas,... que pertenecen al trabajador/a y que se utilizan para llevar a cabo la actividad laboral del trabajador/a. Siendo importante trabajar para preservar con garantías la intimidad y la vida personal y familiar de los trabajadores.

Por otra parte, del análisis de los diferentes convenios, en relación al nivel de digitalización en los sectores: Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias, Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos, Fabricación de productos lácteos, Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos, cabe destacar las siguientes cláusulas:

“Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los



que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico”.

Se contempla, por tanto la necesidad de anticiparse a los cambios derivados del desarrollo tecnológico y se crea una comisión para la creación de un Observatorio sectorial estatal a partir del que trabajar y analizar las perspectivas futuras.

“Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos”

A tenor del texto, se prevé la posibilidad de realizar contratos de duración determinada para llevar a cabo trabajos ligados a la implantación/adequación tecnológica que requiere el proceso de transformación tecnológica de la digitalización.

"El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos: adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos, Posibles reconversiones profesionales..."

A través de esta cláusula se contemplan medidas encuadradas en un Plan formativo, como elemento para afrontar las posibles reconversiones profesionales que pueden generarse como consecuencia de las transformaciones tecnológicas.

"Se considera, formación obligatoria, aquella que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, con el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 17,53 Euros por hora de formación".

Además este tipo de formación, se considera formación obligatoria y por tanto, tiempo efectivo de trabajo que se deberá impartir dentro del horario laboral cuando sea posible o retribuir en la forma que se indica, de esta forma al categorizarse como formación obligatoria, surge un elemento de igualdad de oportunidades en la empresa al producirse el hecho de facilitar la asistencia a este tipo de formación a todos los trabajadores y trabajadoras, de forma que se eliminan los elementos de desigualdad que si se pueden producir cuando la formación se produce fuera del horario laboral al existir situaciones diversas entre los trabajadores respecto a su vida personal y familiar.

"Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral".

Esta cláusula viene a acentuar la importancia y los efectos que se desprenden de la realización de las modificaciones profesionales originada por motivos tecnológicos. Siendo la incapacidad sobrevenida motivo de despido de conformidad con nuestras



normas laborales y por tanto existe una obligación irrenunciable del empresario a la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo y otra obligación que recae en el trabajador a realizar efectivamente esa formación y adquirir esos nuevos conocimientos necesarios para abordar los cambios producidos.

“En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores: - La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo,...”

Esta cláusula, recoge la necesidad de introducir nuevas medidas derivadas de la introducción de nuevas tecnologías en relación con la prevención en riesgos laborales.

“A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos”.

Otro punto importante es el relativo a la incidencia que tiene la digitalización, con respecto a la cualificación y grupos profesionales, si bien la transformación tecnológica se está caracterizando por generar cambios profesionales que modifican, crean y transforman las diferentes labores, los convenios recogen ya está nueva realidad, con el objeto de reflejar y describir, la realidad laboral en la empresa.

En relación a la Mecanización/Automatización *“Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo”.*

Por último apuntar que la entrada de la mecanización y automatización, no solo supone la transformación de unos determinados métodos organizativos y de trabajo, sino que supone modificar la productividad de la empresa que vendrá determinada por las mayores cotas que se alcancen como consecuencia de la entrada de nuevos sistemas tecnológicos que mejoren las instalaciones y faciliten el trabajo.

En relación a los datos sobre robotización en el sector, se desprende lo siguiente: Para desarrollar este aspecto concreto del estudio, se han cruzado los datos relativos a nuestro Parque industrial de robots en la industria dentro del sector de alimentación



con los datos sobre los gastos de personal en cada uno de los sectores analizados en el estudio, entendido como gasto de personal, el importe total agregado de los pagos efectuados por la empresa durante el año de referencia en concepto de sueldos y salarios, indemnizaciones, seguridad social y otros gastos de personal. De forma que se pueda ver si las disminuciones en gastos de personal son correlativas al aumento de la robotización al mecanizar o automatizar determinados procesos de producción, traduciéndose en posibles disminuciones en determinadas partidas.

Se analiza también la relación entre las inversiones en activos materiales y la robotización, de forma que se pueda observar cómo afecta la mayor o menor inversión en la robotización en cada sector. Se define la inversión como los incrementos reales en el valor de los recursos de capital realizados por la empresa en el año de referencia. Se trata de inversión bruta.

Además se traen al estudio la cifra de negocios y la de ventas de productos en relación con los niveles de robotización en cada uno de los sectores.

Por último, se parte de la definición de ROBOT, que regula la Norma UNE, Así, según la UNE-EN ISO 8373, un Robot Industrial es un manipulador multifuncional, controlado automáticamente, reprogramable en tres o más ejes, que puede estar fijo o móvil para uso en aplicaciones de automatización industrial. Y se acude como fuente a los datos de la Asociación Española de Robótica y Automatización de Tecnologías de la Producción (AER-ATP) y de la Federación Internacional de Robótica (IFR).

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: 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: relación con las marcas de distribución, prácticas comerciales desequilibradas, 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...



3.3. 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.

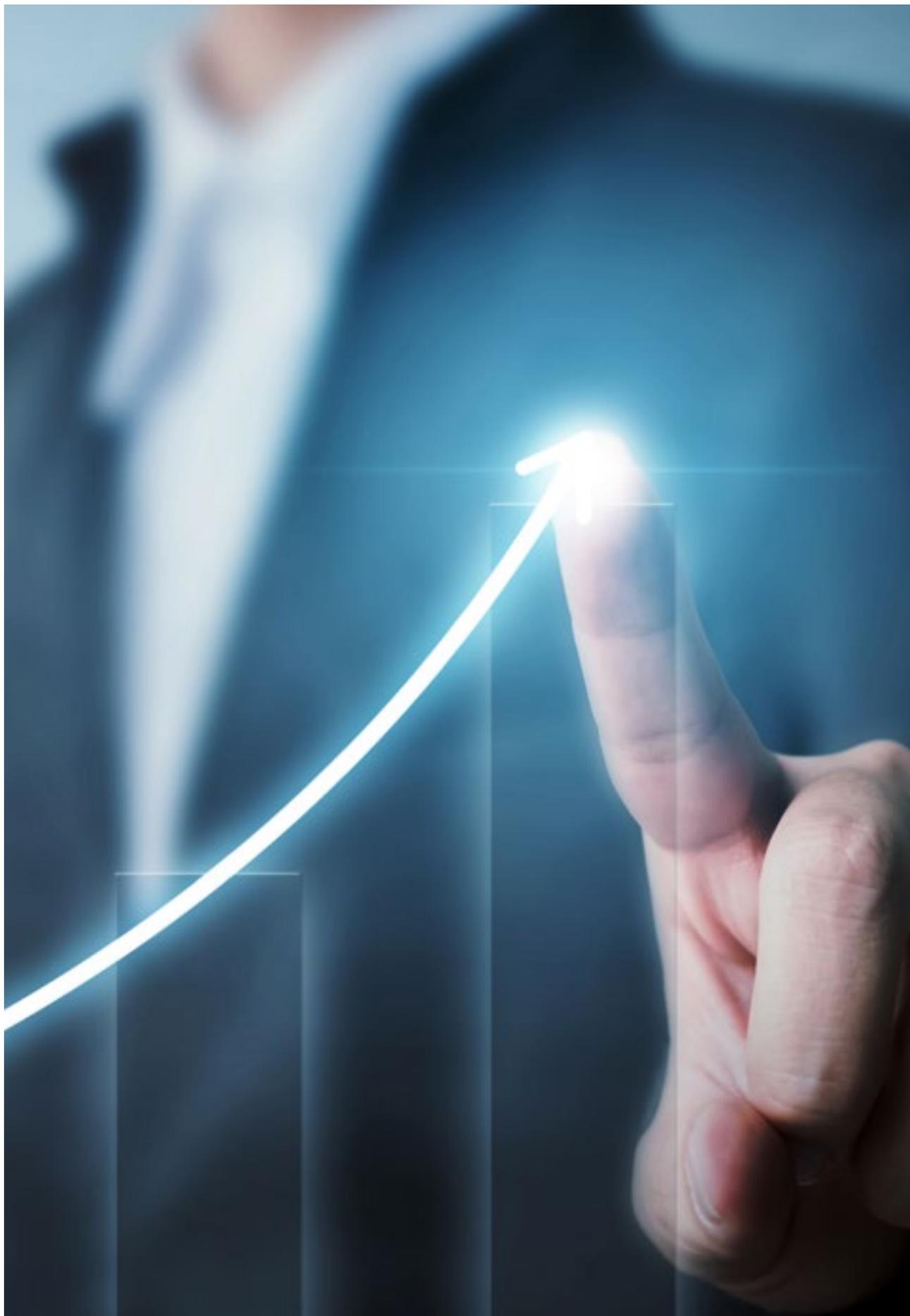
En esta edición se ha mantenido la comparativa del Ranking de las 10 empresas y grupos más importantes según su cifra de facturación en los sectores Cárnico, Lácteo, Panaderías y Procesado y conservación de pescado, con otros Ranking que analizan otras variables.

Como novedad, en esta edición la investigación se ha centrado en cuatro sectores de la industria Alimentaria: Cárnico, Lácteo, Panaderías y Procesado y conservación de pescado, con la finalidad de realizar un análisis más exhaustivo y poder alcanzar conclusiones más contextualizadas en la realidad de sectores más pequeños.

En la pasada edición, incluimos un análisis de los convenios sobre la industria 4.0 y se incorporaron en los cuestionarios preguntas relacionadas con esta materia. Esta idea viene motivada por la importancia actual de la repercusión que la industria 4.0 va a tener en las empresas del sector. Para esta línea de trabajo pero se ampliará con un análisis más minucioso de cómo está presente la Industria 4.0, no solo en las empresas analizadas, sino también en los sectores tratados: Cárnico, Lácteo, Panaderías y Procesado y conservación de pescado.

Se introduce en la investigación la perspectiva de género, con lo cual se analizará el grado de cumplimiento de los preceptos legales de igualdad de género y oportunidades en las empresas de los sectores analizados, bien a través de sus convenios colectivos o en los Planes de igualdad.

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





4

ANÁLISIS DEL CONTEXTO



4.1. Sector Cárnico

El sector cárnico español tiene una gran importancia, ya que aparece como el cuarto motor industrial de la economía de nuestro país, superado tan solo de la industria automovilística, el petróleo y combustibles y la energía eléctrica. La cifra de negocio del conjunto del sector durante el pasado ejercicio se situó en torno a los 22.170 millones de euros, lo que representa algo más del 21,6% de todo el sector alimentario. Esta cifra supone el 2,1% del PIB español, el 13,1% del PIB de la rama industrial y casi el 4% de la facturación total de toda la industria de nuestro país.

A nivel europeo, el sector cárnico representa en torno al 58,5% de la Producción de la Rama Ganadera y el 26% de la Producción Agraria total, a efectos de calcular la renta agraria. Según datos de la Comisión Europea, en 2017 el sector de las carnes generó 93.804 millones de euros, un 3,4% más que en el año anterior. Dentro del sector ganadero europeo, el porcino es el subsector que más aporta, seguido del vacuno, las aves y el ovino caprino. El resto de las cabañas ganaderas son menos representativas.

En cuanto al empleo, la Industria Cárnica destaca como el primer sector en la Industria de Alimentación con algo más de 104.100 empleos reúne al 23% de la ocupación alimentaria.

En el año 2017, el empleo del sector registraba un destacable crecimiento del 5%. Dentro de los subsectores cárnicos, el sector de Procesado y conservación de carne reúne al 60% del empleo con más de 61.100 personas ocupadas. Durante el año 2017, el empleo creció en todos los subsectores cárnicos, sobre todo en el sector de Procesado y conservación de volatería (7%).

Más de la mitad del empleo de este sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía. En Cataluña con cerca de 32.000 empleos se encuentra el 30´4% de la ocupación total, mientras que las regiones más dinámicas durante el año de referencia fueron, Madrid, Cantabria y País Valenciano.

La actividad empresarial del sector Cárnico está compuesta por unas 4.000 empresas, con un ligero crecimiento en 2017 del 0´52%, tras más de diez años de caída constante de la actividad. El 72% de las empresas cárnicas son PYMES y el sector cuenta con 57 grandes empresas, el 1´5% del total. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 75% se constituye como sociedad mercantil (16% anónimas y 59% limitadas), el 16% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 8% restante.

El 52% de la actividad empresarial de este sector se concentra en Castilla y León, Cataluña y Andalucía. Castilla y León con 762 empresas cárnicas reúne al 20% de la actividad total. Durante el año analizado, las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Cataluña, Aragón y Extremadura.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Cárnico

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	10.584	3,36	576	0,17
Aragón	5.840	4,30	155	5,44
Asturias	965	-2,43	89	2,30
Baleares	716	3,62	57	-12,31
Canarias	956	5,52	47	-2,08
Cantabria	389	7,76	32	3,23
Castilla y León	13.065	5,47	760	-0,26
Castilla la Mancha	7.685	0,31	246	-7,17
Cataluña	31.691	5,65	655	5,48
Euskadi	1.030	1,28	102	-3,77
Extremadura	3.652	2,58	243	3,85
Galicia	4.492	2,09	161	2,55
Madrid	4.646	9,34	217	-0,91
Murcia	6.284	5,88	108	0,93
Navarra	2.651	6,08	84	0,00
País Valenciano	8.262	7,24	226	-2,59
La Rioja	1.215	6,21	72	2,86

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

4.2. Sector Panadería y pastas alimenticias

El mercado de pan en nuestro país se situó durante el pasado año en algo menos de 1.580 millones de kilos y ha experimentado una reducción interanual del 2,6%. El consumo doméstico de pan ronda los 3.800 millones de euros anuales, lo que supone casi el 18% menos que en 2008. Aunque la tendencia general es una pérdida de importancia del pan en la dieta de los españoles, esto no afecta a las masas congeladas, que siguen aumentando su participación en este mercado. Así, durante el último ejercicio computado se produjeron 768 millones de kilos de panes precocidos congelados, con un incremento interanual del 2,3%. El valor total de esa producción llegó a los 815 millones de euros, un 3,3% más que en el año anterior. Hay que recordar que hace diez años la producción de los panes congelados llegaba apenas hasta los 428,2 millones de kilos, lo que indica el importante crecimiento registrado desde entonces.

El sector empresarial del pan está formado por dos realidades bastante diferentes. En nuestro país se encuentran en actividad alrededor de 10.500 empresas dedicadas a la fabricación de panes y pastas, de las que poco más del 5% tiene plantillas de más de 20 trabajadores y trabajadoras. La creación de empleo en el sector es muy importante, ya que representa a algo más del 24% de los puestos de trabajo del sector de alimentación y bebidas. Aparte, hay unos 150.000 puntos de ventas de productos de panadería, en una amplia red de comercio minorista, aunque las tendencias a la

concentración de ventas en la distribución organizada son ya muy fuertes. Quedan alrededor de 14.000 hornos tradicionales junto a la treintena de fabricantes. En los casos de las masas congeladas y de los panes industriales por el contrario, la concentración es el rasgo más característico.

En cuanto al empleo, el sector de Panadería y pastas alimenticias destaca como el segundo sector en la Industria de Alimentación, por detrás del sector Cárnico. Este sector suma unos 101.000 empleos, lo que supone el 24% de la ocupación alimentaria.

En el año 2017, el empleo del sector registraba un modesto crecimiento del 1´5%. Dentro de los subsectores del sector de Panadería y pastas, el sector de Fabricación de pan y productos frescos reúne al 84% del empleo con cerca de 85.000 personas ocupadas. Durante el año 2017, el empleo creció en todos los subsectores, sobre todo en el sector de Fabricación de pasas alimenticias (3´4%).

Cerca de la mitad del empleo de este sector se concentra en Andalucía, Cataluña y País Valenciano. En Andalucía con algo más de 17.800 empleos se encuentra el 18% de la ocupación total, mientras que las regiones más dinámicas durante el año de referencia fueron, Cantabria, La Rioja y Navarra.

La actividad empresarial del sector de Panadería y pasta alimenticias está compuesta por unas 10.500 empresas, con un destacable crecimiento en 2017 del 5´3%, tras más de diez años de caída constante de la actividad. El 73% de las empresas cárnicas son PYMES y el sector cuenta con 38 grandes empresas, por debajo del 1% del total. En cuanto a la forma jurídica más extendida, casi la mitad de estas empresas está constituida como "persona física", el 40% como sociedad mercantil y el 11% restante son cooperativas y SAT.

El 43% de la actividad empresarial de este sector se concentra en Andalucía, Galicia y País Valenciano. Andalucía con 2.369 empresas dedicadas a la fabricación de pan y pastas reúne al 22´5% de la actividad total. Durante el año analizado, las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron País Valenciano, La Rioja y Cataluña.



Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Panadería y pastas

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	17.808	1,92	2.369	4,87
Aragón	3.109	3,15	346	1,17
Asturias	2.194	2,28	228	3,17
Baleares	2.073	1,02	191	4,37
Canarias	4.029	-1,30	395	2,86
Cantabria	1.706	5,90	153	5,52
Castilla y León	8.830	0,03	991	0,51
Castilla la Mancha	5.040	0,32	883	0,57
Cataluña	15.320	0,76	832	13,51
Euskadi	4.059	1,83	408	-4,23
Extremadura	2.461	0,29	498	1,01
Galicia	9.357	2,70	1.174	6,15
Madrid	6.416	1,45	545	8,78
Murcia	3.031	2,19	393	2,61
Navarra	1.929	3,82	135	-4,93
País Valenciano	12.535	2,37	960	36,17
La Rioja	110	4,76	115	16,16

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



4.3. Sector Lácteo

El sector lácteo español tiene una gran importancia y genera en torno a 60.000 empleos directos. Por su parte, las industrias lácteas registran una facturación conjunta de 9.400 millones de euros al año, lo que viene a suponer el 8% de la producción industrial alimentaria de nuestro país.

En cuanto al empleo, la Industria Láctea destaca como uno de los sectores más importantes en el conjunto de la Industria de Alimentación con unos 23.400 empleos, lo que supone el 6% de la ocupación alimentaria.

En el año 2017, el empleo del sector registraba un ligero descenso del 0´22%. Dentro de los subsectores lácteos, el sector de Preparación de leche y otros productos lácteos, con más de 15.200 empleos reúne al 65% del empleo. Durante el año 2017, el empleo crecía en los sectores de Fabricación quesos (4´3%) y en el sector de Preparación de leches y otros productos (3´44%), mientras que registraba una destacable caída del 19´5% en el sector de Elaboración de helados.

Algo más del 40% del empleo de este sector se concentra en Castilla y León, Cataluña y Galicia. En Castilla y León con unos 4.200 empleos se encuentra el 18´6% de la ocupación total, mientras que las regiones más dinámicas durante el año de referencia fueron, Canarias, Cantabria y Aragón.

La actividad empresarial del sector Lácteo está compuesta por unas 1.600 empresas, con un crecimiento en 2017 del 5%, tras más de diez años de caída constante de la actividad. El 67% de las empresas cárnicas son PYMES y el sector cuenta con 20 grandes empresas, el 1´2% del total. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 50% se constituye como sociedad mercantil (43% limitadas y 17% anónimas y 59%), el 32% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 17% restante.

El 30% de la actividad empresarial de este sector se concentra en Andalucía, Castilla y León y Cataluña. Andalucía con 170 empresas dedicada a la fabricación de lácteos reúne al 10% de la actividad total. Durante el año analizado, las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Euskadi, Cataluña y Canarias.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Lácteo

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	1.874	3,48	170	9,68
Aragón	154	5,48	41	2,50
Asturias	1.940	-0,82	97	2,11
Baleares	468	-1,68	40	5,26
Canarias	1.618	11,13	145	9,85
Cantabria	1.777	5,71	51	6,25
Castilla y León	4.346	4,02	160	1,91
Castilla la Mancha	1.808	2,38	153	0,00
Cataluña	2.998	-2,41	162	10,20
Euskadi	689	-19,42	148	12,98
Extremadura	347	4,83	92	-3,16
Galicia	2.081	3,58	107	2,88
Madrid	1.051	5,42	67	3,08
Murcia	507	-3,43	47	6,82
Navarra	425	1,67	61	8,93
País Valenciano	1.221	-27,45	89	3,49
La Rioja	87	4,82	10	-9,09

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



4.4. Sector de Pescado procesado (conservas y congelados)

El sector pesquero español tiene un gran peso y posee la flota más importante de toda la Unión Europea en términos de capacidad, con el 23,6% del total, y ocupa el tercer lugar de la flota comunitaria en número de barcos, después de Grecia e Italia, con el 11% del total. La flota pesquera española está compuesta por alrededor de 9.300 buques, mientras que la europea se compone de 83.780 embarcaciones. En nuestro país se genera el 22% del empleo pesquero europeo. España, Italia, Grecia y Portugal concentran el 70% de todo el empleo pesquero de la Unión Europea.

En cuanto al empleo, el sector de Pescado procesado (incluye conservas y congelados) genera algo más de 16.100 empleos, lo que supone el 4% de la ocupación alimentaria. En el año 2017, el empleo del sector registraba un destacable descenso del 14%. Dentro de los subsectores de procesado y conservación de pescado, destaca el sector de Conservas de pescado que reúne al 73% del empleo con más de 11.700 personas ocupadas. Durante el año 2017, el empleo creció en el sector de Procesado de pescados, crustáceos y moluscos un 0´78%, mientras que descendía un 18% en el sector de Fabricación de conservas de pescado.

Cerca de la mitad del empleo de este sector se concentra en Galicia con más de 7.500 empleos supone el 46´8%. Le siguen en importancia, aunque con valores más bajos, Andalucía (2.052 empleos, el 12´74%) y Euskadi (1.304 empleos, el 8%). Las regiones más dinámicas en creación de empleo durante el año de referencia fueron, Aragón, Navarra y Madrid.

La actividad empresarial del sector de Procesado y conservación de Pescado está compuesta por unas 622 empresas, con un ligero descenso en 2017 del 1´58%,

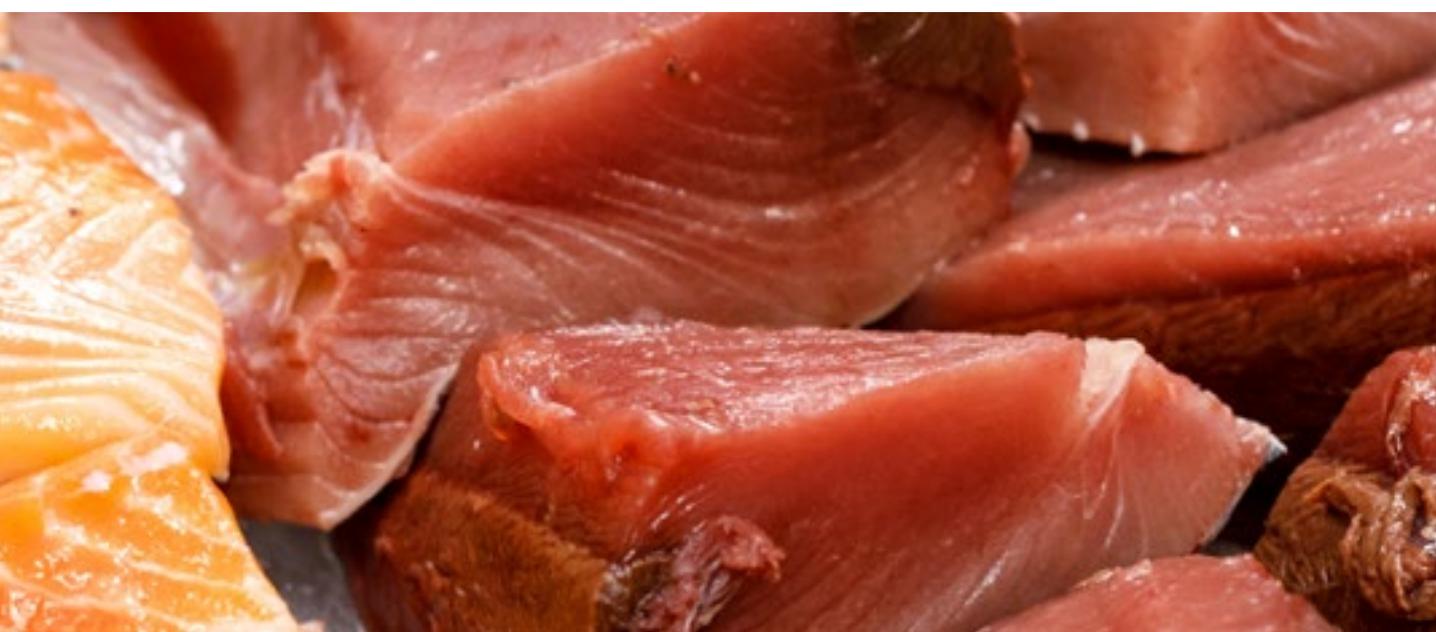


mientras que la mayoría de los sectores de la industria alimentaria veía crecer su número de empresas. El 74% de las empresas cárnicas son PYMES y el sector cuenta con 25 grandes empresas, el 4% del total. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 90% se constituye como sociedad mercantil (70% limitadas y 20% anónimas), el 8% son personas físicas y las cooperativas y SAT no llegan al 2% restante.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Pescado procesado

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	2.052	18,41	69	-9,21
Aragón	78	69,57	9	0,00
Asturias	125	-3,10	15	0,00
Baleares	4	-50,00	1	0,00
Canarias	108	10,20	9	-10,00
Cantabria	1.220	-3,79	76	7,04
Castilla y León	477	1,71	11	-8,33
Castilla la Mancha	316	18,35	10	11,11
Cataluña	672	9,45	61	7,02
Euskadi	1.304	-2,18	57	-13,64
Extremadura	85	10,39	4	-20,00
Galicia	7.538	-30,00	167	-0,60
Madrid	582	20,00	41	-2,38
Murcia	358	8,81	19	0,00
Navarra	193	28,67	7	16,67
País Valenciano	976	7,85	63	1,61
La Rioja	15	7,14	3	-25,00

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







5

ANÁLISIS DE EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1. Sector Cárnico



1. Campofrío Food Group, S.A. Grupo

En el verano de 2017, su fábrica en La Bureba (Burgos) alcanzó la plena capacidad, tres años y medio después del incendio que calcinó la anterior instalación, dónde producía el 40% de su volumen y el 80% de los productos cocidos. 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 generó mediante acuerdos a maquila con 28 fábricas. Entre éstas, con Casa Tarradellas (más de 8.000 t en 2016), Casademont y la gallega Coren.

A nivel de grupo, CFG ha cerrado 2017 con su mayor crecimiento en términos de facturación de los últimos cinco años. Opera de manera directa en España, Francia, Bélgica, Holanda, Portugal, Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos y Rumania, aunque genera ingresos en más de 80 países en todo el mundo a través de otros distribuidores. En Rumania, se ha hecho con el 100% del grupo Caroli.

CFG está controlada al 100% el grupo de origen mexicano Sigma, que, en 2017, obtuvo unas ventas de 2.146 M\$ en Europa, un 6% más que durante el curso anterior, mientras su facturación global, incluyendo las actividades en México, Estados Unidos y la zona denominada 'Latam'.

En materia de innovación, ha presentado nuevas gamas de productos con base de proteína vegetal bajo la enseña 'Vegalia'; ha ampliado su línea de quesos 'Navidul'; lanzó salchichas 100% de pechuga de ave; además de haber estado probando un nuevo nicho de mercado, la fruta de bolsillo. Una estrategia de apuesta por la I+D que revertirá en su futuro, al estar previsto que un 15% de las ventas de Campofrío provengan de la innovación venidera.

Ranking: 1	CAMPOFRIO FOOD GROUP	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Ventas 2017	2.002 Millones de € (3,12%)	
Plantilla 2017	6.800 (0,10%)	
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	HIPERCOR: Chocolate ALDI: Salchichas CAPRABO: Cárnicos EROSKI: Cárnicos LIDL: Carne envasada, lomo embuchado, chorizo, salchichas	AHORRAMÁS: Salchichas CARREFOUR: Jamón curado DIA: Mortadela, Salchichas, Pizzas HIPERCOR: Jamón cocido

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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	2002
Plantilla 2017	6800
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS (PACTO DE MEJORAS)
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2014-2018
Centro de Trabajo-CCAA	BURGOS-CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.746,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	19.944,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	100% desde el día 21 de baja
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Bolsa de 7.000 horas de formacion entre los centros de trabajo afectados por el acuerdo, con cargo a la jornada de trabajo.
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Acuerdo de jubilación parcial registrado en 2013. Contrato indefinido del relevista.
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	2002
Plantilla 2017	6800
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	OLVEGA (SORIA)- CASTILLA LEON, TORRIJOS(TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA, TRUJILLO (CACERES)-EXTREMADURA, MADRID-MADRID y TORRENT(VALENCIA)-PAIS VALENCIÁ
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
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
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN CAMPOFRÍO FOOD GROUP
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad) e introduce mejoras legales
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

2. EL Pozo Alimentación, S.A.

Las recientes inversiones se dirigen a diversas partidas para mejora de instalaciones, refuerzo de la marca y, en general, el aumento de la eficiencia empresarial, dentro del proyecto denominado "Plan Maestro Industrial", que se está desarrollando progresivamente desde hace dos años. Con ello se pretende mejorar los procesos productivos, el incremento en la introducción de la tecnología y la reorganización interna de las áreas de trabajo del complejo industrial, incluyendo también las plantas originales que habían quedado en desuso. Asimismo, un aspecto estratégico en el que trabaja EL Pozo es el aprovechamiento energético, en busca de un ahorro y una mejora medioambiental. En este sentido, está completando la implantación de la iluminación bajo led y ha realizado un proyecto para maximizar energéticamente el biogás producido en su estación depuradora.

Además, EL Pozo ha recuperado el proyecto de montar una planta propia de productos ibéricos en Jabugo (Huelva). Dentro de su continua política de innovación, en 2017, presentó la nueva gama de asados EL Pozo Artesanos, de alto valor añadido, y las salchichas Supreme, de categoría superior. Los productos curados de ibérico son elaborados en unas instalaciones alquiladas en Jabugo (Huelva) -los jamones- y en sus instalaciones de Alhama -paletas y embutidos. Además, para la curación de jamones y paleta, utiliza servicios de secaderos a maquila en Guijuelo (Salamanca). En food service, cuenta con un catálogo que recoge todas las familias de elaborados cárnicos adaptadas al canal de hostelería, y de productos desarrollados de forma específica para este mercado. El grueso del negocio de EL Pozo se mantiene en la producción de carnes de porcino (230.716 t/canal comercializadas en 2017) y la fabricación de elaborados cárnicos cocidos y curados. Está potenciando su gama de elaborados "saludables", con el lanzamiento de la línea 'All Natural' en 2009 (sin conservantes ni colorantes añadidos) y 'Bienstar' en 2008 (productos bajos en grasa y reducidos en sal), cuyas recetas se han mejorado recientemente. Asimismo, está potenciando su línea premium 'Selección', dentro de esta política de apuesta por gamas de mayor valor añadido.

Su red comercial cuenta con 50 áreas comerciales en España, una red de 425 gestores comerciales y representantes en Alemania, Bélgica, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Suiza, entre otros países. En total, está presente en 50.000 puntos de venta en todo el mundo y uno de sus proyectos de desarrollo futuro es la internacionalización por la vía exportadora, aunque no descarta implantaciones propias. Directamente, EL Pozo posee una plataforma en Francia, situada en Toulouse; en Portugal, en Lisboa; y en China, ubicada en Shanghai. Para su aprovisionamiento ganadero, el mismo grupo empresarial posee el 100% de las empresas Cefu, S.A. (Cefusa), que produce cerdos blancos (40% de sus necesidades industriales) e ibéricos (100%) y vacuno (100%), y Procavi, S.L., que cría e industrializa carne de pavo y es líder en este mercado avícola. A finales de 2007, Grupo Fuertes se hizo también con el negocio de fraccionamiento y envasado de productos frescos



(carnes, elaborados cárnicos, quesos, etc.) de Carrefour a través de la filial Sediasa Alimentación, que sirve a la cadena en exclusiva por periodos renovables de tres años. Esta operación reforzó la relación comercial entre ELPozo y Carrefour, cadena a la que ya elaboraba varias referencias de su MDD.

Ranking: 2	ELPozo ALIMENTACIÓN, S.A.	
Sede central	Alhama de Murcia (Murcia)	
Ventas 2017	1.129,00 Millones de € (8,45%)	
Plantilla 2017	4.366 (5,20%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla (Sediasa Alimentación, S.A.)
	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.)
Marcas	ALMIREZ, ELPozo, LEGADO IBÉRICO, SERRASOL	
MDD	CARREFOUR	

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



Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	1129
Plantilla 2017	4366
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	SEDIASA ALIMENTACION (SEVILLA-ANDALUCÍA, BARCELONA-CATALUNYA, GETAFE MADRID-COMUNIDAD MADRID)
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
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
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	1129
Plantilla 2017	4366
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CARNICAS (PACTO ARTICULADO)
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	EL POZO ALIMENTACIÓN. ALHAMA (MURCIA)-MURCIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770,00
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: • Guardería. 46,69€ • Primaria, Primero y Segundo de E.S.O 80,16€ • Tercero y Cuarto de E.S.O, Bachiller 113,74€ • Universidad 240,39
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	1129
Plantilla 2017	4366
MDD	SI
Nombre Convenio	GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES
Código Convenio	99002415011982
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	CEFUSA. ALHAMA (MURCIA)-MURCIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.780,00
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.441,70
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.592,85
Vacaciones	26 días laborales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	Complemento personal que tiene su origen en la antigüedad hasta 2010
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 14
Complemento de IT AT EP Hospitalización	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%;
Seguro Colectivo	Muerte o invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente no laboral: 35.000 €. Muerte o invalidez permanente total o absoluta del trabajador derivada de accidente laboral: la cantidad de 45.000 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Las empresas del sector limitarán la contratación temporal en sus centros de trabajo, por lo que, a partir del 1 de enero de 2011, los contratos temporales no podrán ser superiores al 25 % de la plantilla laboral. Dicho porcentaje del 25% no afectará a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción como empresarios en la Seguridad Social.
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	Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.
Derechos Sindicales	En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	1129
Plantilla 2017	4366
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS VEGETALES
Código Convenio	99001305011981
Vigencia	2017-2019
Centro de Trabajo-CCAA	FRIPOZO, S.A. TORRE DE COTILLAS (MURCIA)-MURCIA
Cláusula de Ultraactividad	5 años
Jornada Anual h/año	1.776,00
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.349,75
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.005,55
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	3
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	1,20%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	Muerte natural: 3.000 euros. Muerte o Incapacidad permanente por accidente: 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. la empresa contratará al menos un 85% de los trabajadores eventuales que hayan prestados servicios en el año anterior, siempre y cuando la empresa tenga la posibilidad de ocuparlos efectivamente. No podrá ser contratado bajo ninguna modalidad trabajador alguno, dentro de cada categoría y especialidad, en tanto en cuanto no estén de alta todos los fijos discontinuos y eventuales que la empresa tenga obligación de contratar
Formación	L as partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	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
Mejoras sociales II	Premio de permanencia equivalente a treinta días de salario de Convenio, más antigüedad
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.
(CC. GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	SI, CAPÍTULO XI Igualdad de oportunidades Artículo 40. Igualdad de oportunidades. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (...) de empresas con plantillas superiores a 250 personas, las empresas estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2011 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Artículo 16. Licencias. l) La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su 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. Artículo 29. Movilidad funcional y geográfica. La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A. (CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A. (CC. CONSERVAS VEGETALES)
Protección social/ económica del trabajador		La mecanización, progresos técnicos o de organización 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.
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	SI	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo no podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A. (CC. GRANJAS AVICOLAS Y OTROS ANIMALES)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de personas activas a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector. A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario: Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso, de necesidades de mano de obra en el sector.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	<p>Contrato para la realización de obra o servicio determinado: Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando sea para realizar alguna de éstas actividades: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos</p>
BYOD	NO

3. 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 97% de las ventas consolidadas del Grupo, mientras que el sector de las energías renovables supone el 3% restante. El Grupo Jorge dispone para la producción cárnica de cuatro complejos industriales en tres zonas estratégicas, tanto a nivel nacional como internacional. El complejo de Mollerussa fue adquirido a finales de 2016 -a través de su nueva filial Fortune Pig- a Cárnicas Solá.

Además, el acuerdo con Cárnicas Solá lleva emparejada una alianza comercial, por la que la sala de despiece que Solá regenta en Gurb (Barcelona), trabajará a maquila con materia prima proveniente de Mollerussa. La comercialización del despiece cárnico de la sala de Gurb correrá a cargo de la filial European Frozen Meals, también creada por Jorge recientemente. 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 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.

Ranking: 3	JORGE, S.L. GRUPO	
Sede central	Zaragoza	
Ventas 2017	1.036,10 Millones de € (22,95%)	
Plantilla 2017	716 (14,93%)	
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.

Empresa: JORGE, S.L. GRUPO		Ranking 3
Provincia	Zaragoza	
CCAA	Aragón	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2017 (Mill €)	1.036,10	
Plantilla 2017	716	
MDD	NO	
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS	
Código Convenio	99000875011981	
Vigencia	2015-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	ZUERA (ZARAGOZA) –ARAGÓN: SANTA EUGENIA DE BERGA (BARCELONA)-CATALUNYA y MOLLERUSA (LLEIDA)-CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.770	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94	
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 01/01/2017 en un 1,5%.	
Incremento Salarial	1,50%	
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	
Complemento de IT EC	No contempla	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.	
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo	
Formación	Comisión Paritaria de Formacion	
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas	
Clausula de medio ambiente	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	
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día	
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

**IGUALDAD EN JORGE S.L. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		JORGE, S.L. GRUPO (CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO	



4. I.C. Loriente Piqueras, S.A. (Incarlopsa)

Interproveedora de elaborados cárnicos -salchichas, jamón curado blanco y productos de cerdo ibérico- y proveedora de carne de porcino y ovino de la cadena valenciana Mercadona. Para este último negocio, a finales de 2017, registró la nueva enseña 'Natur-All', en la que ha englobado la comercialización de las líneas embarquetadas de cerdo y cordero, y con la que se culmina la retirada de la marca 'Martínez Loriente' de Mercadona, iniciada en septiembre de 2016. En ese momento, fue cuando Incarlopsa asumió el rol de proveedor de ambas especies, tras la segregación de los negocios de la propia Martínez Loriente (ahora Frescos y Elaborados Delisano). En el caso del porcino y ovino, el contrato se adjudicó de manera equitativa a Incarlopsa y Delisano, ésta de Grup Cañigüeral, mientras el vacuno quedó concentrado en la compañía Elaborados Cárnicos Medina. Incarlopsa desarrolla dicha actividad en las instalaciones que arrendaba a Martínez Loriente en Tarancón (Cuenca). Mientras, en julio de 2018, anunciaba la compra de la fábrica de la onubense Jamones y Embutidos Jabugo, localizada en la localidad de El Repilado, en el marco del proceso de liquidación y venta de la unidad productiva de la última. Se trata de la segunda instalación específica de productos de cerdo ibérico de Incarlopsa, que ya en 2013 se hacía con la planta de Canpipork en Guijuelo (Salamanca), un año después de convertirse en interproveedora de Mercadona con la enseña 'La Hacienda del Ibérico'.

En el apartado de inversiones, y siempre con el fin de atender la demanda de sus productos en Mercadona, el grupo tiene previsto destinar inversiones a diferentes actuaciones de ampliación de la capacidad y mejora de los procesos productivos en Tarancón y Corral de Almaguer durante 2018, su mayor partida en los últimos años. Dentro del presupuesto se incluye el proyecto de ampliación de sus secaderos de Corral de Almaguer. Su actual secadero de jamón en Corral de Almaguer (Toledo) está gestionado por la filial Secaderos de Almaguer, Además de matadero, el complejo industrial de Incarlopsa en Tarancón incluye sala de despique de porcino, almacén frigorífico; fábrica de elaborados cocidos y curados, planta de loncheados, dotada de 10 líneas. 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.

Ranking: 4	INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	
Sede central	Tarancón (Cuenca)	
Ventas 2017	679,04 Millones de € (28,02%)	
Plantilla 2017	1.394 (13,61%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha	Cuenca: Tarancón 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.

Provincia	Cuenca
CCAA	C. la Mancha
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	679,04
Plantilla 2017	1.394
MDD	SI
Nombre Convenio	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.
Código Convenio	90017822012009
Vigencia	2013-2017
Centro de Trabajo-CCAA	CUENCA TARANCON (CUENCA)-CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770,00
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.160,90
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.369,90
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	En funcion del incremento de volumen de produccion de la empresa, hasta 1,5% adicional
Complemento de IT EC	100% del salario si el absentismo no supera 2%. Maximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Base reguladora desde el 1º dia
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Elaboracion de un Plan anual de Formación. La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral. Métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma
Derechos Sindicales	Acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, Comité Intercentros
Mejoras sociales I	1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años. Ticket guardería: 91,66 € mensuales.
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Programa de ayuda social dotado con 36.000 €
Mejoras sociales IV	Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €

Provincia	Cuenca
CCAA	C. la Mancha
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	679,04
Plantilla 2017	1.394
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	SECALSA. CORRAL DE ALMAGUER (TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA SECADEROS. OLIAS DERL REY (TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
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
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	
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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)
(CC. MARTÍNEZ LORIENTE, CUENCA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, II Plan de Igualdad (2012-2015). Publicado en el B.O.E. Distintivo "Igualdad en la empresa"
	Regulado en el Convenio	SI
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI
	Contratación	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Promoción	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Estabilidad en el empleo	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Salarios	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	Realizar la selección del personal teniendo en cuenta el sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino. En Igualdad de méritos, se optará por seleccionar al candidato/ candidata, cuyo sexo esté infrarrepresentado
	Promoción	Seleccionar aquellos perfiles que en igualdad de méritos, favorezcan al sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino
	Formación	Garantizar la formación de forma igualitaria a toda la plantilla
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Adaptación de horarios de jornada reducida en planta de producción
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Adaptación de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

**IGUALDAD EN I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA) (CC. MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de métodos y tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. Anualmente, a finales de cada año, el área de formación pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa. Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos: Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Plan de formación para la adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador-trabajadora vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO
DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA) (CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

5. Frigorífics Costa Brava, S.A.

Costa Brava, desde principios de 2014, ha pasado a tener como accionista único a Grup Cañigüeral, que anteriormente era propietario del 33% de las acciones. La operación se realizó mediante una ampliación de capital en Grup Cañigüeral y un intercambio de acciones, por el que han entrado en Grup Cañigüeral, con un porcentaje minoritario y proporcional, los otros dos antiguos socios de Costa Brava, las sociedades Jaume Abras y Eduardo Planaguma. Grup Cañigüeral 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 el Grup Cañigüeral en abril de 2016.

Con la adquisición, el grupo exportará el producto ya elaborado y aportará mayor valor añadido a su actividad internacional. 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, que le permite transformar directamente su volumen de matanza. Frigorífics Costa Brava ha conseguido también ser la primera empresa española en homologarse para comercializar carne de porcino de capa blanca a los Estados Unidos, tanto de manera directa con valor añadido, como en materia prima para elaborados cárnicos. En 2018 el Grup Cañigüeral adquirió unas nuevas instalaciones en Vilamalla (Girona), anteriormente pertenecientes a Terfrisa, que quedaron adscritas a Costa Brava Foods como segunda sala de despiece de la empresa.

Ranking: 5	FRIGORÍFICS COSTA BRAVA, S.A.	
Sede central	Riudellots de la Selva (Girona)	
Ventas 2017	469,72 Millones de € (14,29%)	
Plantilla 2017	597 (-11,56%)	
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.

Provincia	Girona
CCAA	Cataluña
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	469,72
Plantilla 2017	597
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CARNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	RUIDELLOTS DE LA SELVA (GIRONA)-CATALUNYA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN FRIGORÍFICS COSTA BRAVA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO



6. Comapa 2001, S.L. Grupo

Datos consolidados de Osona Intensiva, S.L. (Grupo Comapa).

El centro de Otura gestiona ya cinco plantas en la provincia de Granada, todas dedicadas a jamón blanco: dos en la localidad de Trevélez y una en Busquistar -ésta en régimen de alquiler-, explotadas por Trevedul, S.L., y dos en Atarfe, a cargo de Jamones Oro de Granada, S.L.

La mayor parte del jamón ibérico -el grueso, correspondiente a cebo y cebo de campo- se lo produce la salmantina Corongrasa, S.A. Además, el grupo adquiere producto ya curado a otras cárnicas y elabora el resto del ibérico en su instalación de El Repilado, propiedad de Jamones Oro de Jabugo, S.L. y con capacidad en estancia para 400.000 piezas. Los embutidos curados, los loncheados y los cocidos se producen "en desarrollos de joint-venture con otras industrias punteras del sector". Los cocidos -comercializados con la marca 'De Antaño' y producidos por Frimancha, S.A. (filial de Vall Companys)- los comercializa en Carrefour, Consum y mercado exterior.

Comapa tiene una estrategia multimarca, multiciente y multicanal y está presente en una gran cadena de cada formato comercial en España (hipermercados, supermercados, tiendas de proximidad, discount, cadenas regionales, etc.). Esa cartera está encabezada por Carrefour, 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-, Walmart -en Sudamérica- y Soriana -en México- son sus principales clientes fuera de España. En Europa, además de Francia, la nómina de países de destino incluye Inglaterra, Bélgica, Italia, Polonia y Alemania.

La holding Osona Intensiva está participada por cuatros sociedades desde la salida, a finales de 2016, de Black Parros, S.L., que suscribía el 6,09%. Ese porcentaje fue adquirido en la parte correspondiente por el resto de accionistas. Así, Patrimonial Les Pedreres, S.L. -cuyo 51,52% pertenece a Blai Parés Dachs- incrementó su participación del 40,02% al 42,61%. Vall Companys -que había entrado a finales de 2013- pasó del 28,02% al 29,83%. La sociedad Inmo Habitat Inversions, S.A. alcanzó el 16,77% de Osona Intensiva y Fleku Treinta, S.L., el 10,78%.

Además del 100% de Comapa 2001, la holding, Osona Intensiva, suscribe el 100% de las mencionadas Jamones Oro de Granada, Trevedul y Jamones Oro de Jabugo 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.



Ranking: 6	COMAPA 2001, S.L. GRUPO	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Ventas 2017	457,00 Millones de € (34,02%)	
Plantilla 2017	128 (12,28%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada: Otura, Atarfe (2), Trévez (2), Busquistar
	Andalucía	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.



Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	457
Plantilla 2017	128
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	ATARFE, TREVÉLEZ, BUQUISTAR y ATARDE (GRANADA) –ANDALUCIA, ALCOBENDAS (MADRID)-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
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
Complemento de IT EC	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	
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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	
Mejoras sociales IV	

IGUALDAD EN COMAPA 2001, S.L. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

1 Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad NO

Más de 250 trabajadores/as

Menos de 250 trabajadores/as

2 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres NO

Contratación

Promoción

Estabilidad en el empleo

Formación

Salarios

3 Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado NO

Contratación

Promoción

Formación

Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar

4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo NO

5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género NO

6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...? NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

7. Grupo Medina

El gran crecimiento que ha experimentado la compañía en 2017 se ha debido a la adquisición en el último trimestre de 2016 de la planta de Buñol (Valencia) de Martínez Loriente, centrada en el sacrificio y despiece de bovino, al tiempo que se convirtió en el proveedor para este tipo de productos de Mercadona. Esta operativa es gestionada a través de la filial Elaborados Cárnicos Medina, hasta entonces sin actividad. Dicho centro cuenta con un matadero con capacidad para 80 animales/hora y una sala de despiece de 5.000 m². La inversión correspondiente a 2017 se dirigió a una ampliación de dicha nave a la que se han sumado 6.000 m² para introducir las labores de porcionado y fabricación de elaborados de carne de vacuno, que anteriormente era desarrollada en la planta de Martínez Loriente de Cheste (Valencia), más enfocada a porcino, y que se ha vendido a Frescos Delisano -del gerundense Grup Cañigueral-, dentro de la misma operación de venta de activos de la interproveedora de Mercadona.

Tras esta ampliación, la planta de Buñol ha situado su superficie en alrededor de 48.000 m². El centro se suma a los que ya tenía el grupo en Leganés y en Montellós (A Coruña). En este último realiza el sacrificio de ternera y vaca, mientras que en la central desarrolla despiece de vacuno, corte y envasado y almacén frigorífico. Por último, la nave de Buñol se ha concentrado en añejo

Ranking: 7	GRUPO MEDINA	
Sede central	Madrid	
Ventas 2017	390,00 Millones de € (212%)	
Plantilla 2017	1.400 (100%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Montellós
	Madrid	Leganés
	País Valenciano	Valencia: Buñol
Marcas	BEEF- CHEF, CÁRNICAS MEDINA, EC MEDINA, GRUPO MEDINA, MONTELOS CARNE ROJA	
MDD	MERCADONA: Cárnicos	

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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	390
Plantilla 2017	1400
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	MONTELLÓS (A CORUÑA)-GALICIA y LEGANÉS (MADRID)-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	390
Plantilla 2017	1400
MDD	SI
Nombre Convenio	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.
Código Convenio	90017822012009
Vigencia	2013-2017
Centro de Trabajo-CCAA	BUÑOL(VALENCIA)-PAIS VALENCIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770,00
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.160,90
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.369,90
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	En funcion del incremento de volumen de produccion de la empresa, hasta 1,5% adicional
Complemento de IT EC	100% del salario si el absentismo no supera 2%. Maximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Base reguladora desde el 1º dia
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Elaboracion de un Plan anual de Formación. La formación se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral. Métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma.
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma
Derechos Sindicales	Acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, Comité Intercentros
Mejoras sociales I	1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años. Ticket guardería: 91,66 € mensuales.
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Programa de ayuda social dotado con 36.000 €
Mejoras sociales IV	Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €

IGUALDAD EN GRUPO MEDINA (CC. MARTÍNEZ LORIENTE CENTRO BUÑOL)

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, II Plan de Igualdad (2012-2015). Publicado en el B.O.E.
	Regulado en el Convenio	Distintivo "Igualdad en la empresa"
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI
	Contratación	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Promoción	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Estabilidad en el empleo	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Formación	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Salarios	SI, en base al criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	Realizar la selección del personal teniendo en cuenta el sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino. En Igualdad de méritos, se optará por seleccionar al candidato/ candidata, cuyo sexo esté infrarrepresentado.
	Promoción	Seleccionar aquellos perfiles que en igualdad de méritos, favorezcan al sexo subrepresentado en la sección o departamento de destino
	Formación	Garantizar la formación de forma igualitaria a toda la plantilla
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Adaptación de horarios de jornada reducida en planta de producción
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Adaptación de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género. Asistencia psicológica para víctimas de violencia de género
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

**IGUALDAD EN GRUPO MEDINA (INCARLOPSA)
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO MEDINA (CC. MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		El departamento de métodos y tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. Anualmente, a finales de cada año, el área de formación pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa. Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos: Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		Plan de formación para la adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador-trabajadora vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO	
DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO MEDINA (CC INDUSTRIAS CÁRNICAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO	

8. UVE, S.A. Grupo Uvesa

Además de sus instalaciones para pollo, cuenta con la comercial Distribuidora Madrileña de Alimentación, S.A. (100%), de Getafe (Madrid) -absorbida en febrero de 2018-, participa en la granja de producción avícola Vegaylar, S.L. (51%) y suscribe el 16,6% de Incasur Avícola, S.A., dedicada a la explotación de reproductoras pesadas e incubación y venta de pollitos de Puente Genil (Córdoba). A principios de 2016 puso en marcha una nueva incubadora de pollitos en Tudela. 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.

A nivel de producción porcina, cuenta con Desarrollo Ganadero Porcino, S.A. (Degaporsa) -100%. Además, tiene el 53,75% de la fabricante de correctores Coopiensos Nutrición Animal, S.L. y Desarrollos Industriales Sora, S.L. (68,25%), donde en 2017 amplió su participación del 18% al mencionado 68,25%. Gracias a esta operación ha pasado a controlar Centro de Investigación Seminal, S.L. (un 59%, un 20% de forma directa), centro de inseminación de Ejea de los Caballeros, y en Centro Tecnológico de Reproducción Porcina (Centrotec -25%-). Aproximadamente el 66% de sus ventas corresponde al negocio avícola de carne. El resto proviene de la producción ganadera de porcino (30%), la fabricación de piensos y otros servicios.

Ranking: 8	UVE, S.A. GRUPO UVESA	
Sede central	Tudela (Navarra)	
Ventas 2017	382,24 Millones de € (19,79%)	
Plantilla 2017	636 (39,17%)	
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	ALCAMPO, AHORRAMÁS, CARREFOUR, DIA	

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

Provincia	Navarra
CCAA	Navarra
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	382,24
Plantilla 2017	636
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	PRADO VEGA, S.A. CUELLAR (SEGOVIA)-CASTILLA LEÓN DISTRIBUIDORA MADRILEÑA DE ALIMENTACION. GETAFE –MADRID SACONDA, S.A CATARROJA (VALENCIA)-PAIS VALENCIA TUDELA –NAVARRA-
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

9. Grupo Sada, P.A., S.A.

Concentra la actividad avícola del grupo Nutreco en España y Portugal. Se integra en la unidad de negocio 'Nutreco Iberia', que agrupa la actividad de Sada, la fabricante de piensos Nanta y su filial ganadera Inga Food, en España y Portugal, como unidad operativa independiente.

A principios de 2017 cerró su matadero de Valladolid y a mediados de año anunció el cierre de la sala de despiece de Lominchar (Toledo) -que mantiene su actividad de fabricante de elaborados y asados de pollo-; el matadero de La Rinconada (Sevilla) -donde sacrificaba gallina desde 2014, con un volumen comercial de 2.000 t en 2017-; y la venta del centro de Rafelbunyol (Valencia) -con matadero y sala de despiece- a la también avícola Uvesa. 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).

La actividad de Sada se reparte entre sus filiales y las instalaciones de la propia matriz. Estas últimas se ubican en Lominchar (Toledo) 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 matadero 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 matadero en Alcalá de Guadaíra, atiende los mercados andaluz y extremeño; Sada P.A. Valencia S.A., opera en Levante y tiene matadero y sala de despiece en Sueca; 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. Catalunya, 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.



Ranking: 9	GRUPO SADA, P.A., S.A.	
Sede central	Tres Cantos (Madrid)	
Ventas 2017	381,00 Millones de € (-8,19%)	
Plantilla 2017	1.800 (-17,77%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Alcalá de Guadaira (salas de incubación), Alcalá del Río y Utrera (SADA ANDALUCÍA)
	Galicia	Lugo: Castro de Rei (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	Castilla La Mancha	Toledo: Cazalegas (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 (SADA VALENCIA)
	Región de Murcia	Murcia: Cartagena (SADA VALENCIA)
Marcas	CUK, FRICHEF, GRUPO SADA, POLLO ASADO SADA, POLLO REAL	
MDD	LIDL, DIA, AHORRAMÁS, CARREFOUR, ECI, ALDI, SUPERSOL y CONDIS	

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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2017 (Mill €)	381
Plantilla 2017	1800
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	SADA ANDALUCÍA. SEVILLA-ANDALUCÍA SADA P.A. CASTILLA GALICIA. CASTRO DE REI (LUGO)- GALICIA, CAZALEGAS (TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA, y ALFARIO (RIOJA) SADA ISLAS CANARIAS. S.C. TENERIFE-CANARIAS SADA CATALUNYA. LLEIDA-CATALUNYA SADA VALENCIA. SUECA (VALENCIA)-PAIS VALENCIA y CARTAGENA (MURCIA)-MURCIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94
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 01/01/2017 en un 1,5%.
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Formación	Comisión Paritaria de Formacion
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas
Clausula de medio ambiente	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
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EL GRUPO SADA, P.A., S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2012, SIN REVISIÓN, NI MODIFICACIÓN. PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. Distintivo "Igualdad en la empresa"
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2012 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2012 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2012 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad firmado en 2012 PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

10. Carniques de Juia, S.A.

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 (antiguo Escorxador de la Garrotxa). 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 Juià ha previsto ventas de 340 M€ en 2018. Realiza exportaciones a países como Francia, Japón, Bulgaria, Corea del Sur, Portugal, Taiwan, Italia, Filipinas y Hong Kong, y ha previsto acceder a nuevos mercados como Australia, Indonesia, Colombia y Perú. Juià tiene un 11% en la empresa Subproductos Cárnicos Echevarría y Asociados, S.L.

Ranking: 10	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	
Sede central	Juià (Girona)	
Ventas 2017	324,60 Millones de € (21,44%)	
Plantilla 2017	281 (11,95%)	
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.

Empresa: CARNIQUES DE JUIA, S.A.		Ranking 10
Provincia	Girona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2017 (Mill €)	324,60	
Plantilla 2017	281	
MDD	NO	
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS	
Código Convenio	99000875011981	
Vigencia	2015-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	JUIA (GIRONA)-CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.770	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,85	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,94	
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 01/01/2017 en un 1,5%.	
Incremento Salarial	1,50%	
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018	
Complemento de IT EC	No contempla	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.	
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporcion de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo	
Formación	Comisión Paritaria de Formacion	
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales. Obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto. Amplio desarrollo en materia de higiene industrial. directo con sustancias susceptibles de poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas	
Clausula de medio ambiente	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	
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día	
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,44 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

**IGUALDAD EN CARNIQUES DE JUIA, S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

5.2. Sector de Panadería y pastas alimenticias



1. 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, que cuentan de partida con una línea de pan de molde regular de alto rendimiento equipada con la tecnología industrial más moderna. 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.

Ranking: 1	GRUPO BIMBO	
Sede central	Barcelona	
Ventas 2017	655,00 Millones de € (-5,76%)	
Plantilla 2017	3.115 (-2,56%)	
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 Valencià	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, QEI, RUSTIC BAKERY, SILUETA, TAKIS, THE SNACK COMPANY- POP UP, THINS, THOMAS, TIGRETON, VAP´S, VIPAN	
MDD	AHORRAMAS, AL CAMPO, CARREFOUR, CAPRABO, CONSUM, HIPERCOR	

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

Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	655
Plantilla 2017	3.155
MDD	SI
Nombre Convenio	GRUPO BIMBO
Código Convenio	90000682011981
Vigencia	2016-2017
Centro de Trabajo-CCAA	SOLARES –CANTABRIA, GRANOLLERS (BARCELONA)-CATALUNYA, MADRID-MADRID Y VERGEL(ALICANTE)-PAIS VALENCIÀ
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.695
Jornada Semanal h/semana	38
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.817,58
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	26.332,41
Vacaciones	Treinta días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas
Antigüedad	Complemento personal individual histórico (CPIH)
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	En todos los casos el 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	En todos los casos el 100%
Seguro Colectivo	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral: 19.426,43 €, si es por AT o EP : 26.866,11 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Comité de Formación con carácter paritario
Salud Laboral	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	
Derechos Sindicales	Las centrales sindicales con más del 10% de representación podrán nombrar delegado sindical Podrán liberara un delegado sindical. Se establecen las condiciones de la misma . Las organizaciones firmantes del convenio tendrán derecho a otro delegado sindical adicional. Ayuda económica a las Secciones Sindicales de Empresa. Abono de gastos de Asesores Comisión Negociadora Convenio Colectivo. Administracion y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedir social
Mejoras sociales I	En los supuestos de reestructuración, que lleven consigo la desaparición de puestos de trabajo, como consecuencia de tecnificación u otros motivos, que signifiquen que dicho puesto quede sin actividad, y esta medida fuera sustituida por la recolocación del trabajador en otro puesto de inferior nivel salarial profesional, el trabajador/a mantendrá su nivel salarial, y en consecuencia las retribuciones fijas y variables correspondientes al mismo durante un plazo de 3,5 años desde el cambio funcional
Mejoras sociales II	Natalidad. 143,25 €; Ayuda escolar. 225 € hasta 17 años; Ayuda a 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 €

Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	655
Plantilla 2017	3.155
MDD	SI
Nombre Convenio	PIMAD,S.A.
Código Convenio	19100142012014
Vigencia	2016-2018
Centro de Trabajo-CCAA	AZUQUECA (GUADALAJARA)- CASTILLA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	1 año
Jornada Anual h/año	1.772,00
Jornada Semanal h/semana	38
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.745,46
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	23.579,06
Vacaciones	treinta días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad salario base+complemento empresa+CAPR
Antigüedad	Con fecha de efectos de 1 de julio de 2014, desaparece el anterior complemento de antigüedad. Se mantiene a los que tuvieran derecho como CAPR, que se revaloriza según convenio
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	Superior a 60 días, se abona 65% de la diferencia entre prestación y 100%. A partir de 90 días, 70% de la Base Reguladora. Excluidos determinados tipos de dolencias
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% base reguladora, en función del tipo de lesión o accidente
Seguro Colectivo	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral: 28.140 Euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	
Derechos Sindicales	Acumulación de crédito horario entre representantes de la misma organización sindical
Mejoras sociales I	Los trabajadores con más de 10 años de antigüedad que cumplan los requisitos podrán jubilarse anticipadamente negociando individualmente la compensación económica.
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN GRUPO BIMBO
(CC. BIMBO S.A.U.)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, I Plan de Igualdad 2010. Publicado en el B.O.E. (23-4-10) PENDIENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
	Regulado en el Convenio	SI, El texto del plan de igualdad se incorpora al presente convenio colectivo como Anexo XIII.
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI. En el Plan de Igualdad. Anexo XIII. Pendiente de seguimiento y evaluación
	Contratación	SI, Políticas activas de contratación de determinados colectivos: De acuerdo al principio de Diversidad, la empresa procederá a establecer sistemas de reclutamiento de personal que permitan la incorporación efectiva de determinados colectivos de trabajadores/as, y en especial desarrollará políticas activas que hagan efectiva la contratación de mujeres
	Promoción	SI, Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI. En el Plan de Igualdad. Anexo XIII. Pendiente de seguimiento y evaluación
	Contratación	NO
	Promoción	NO
	Formación	NO
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. ANEXO XIV Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual (Publicado BOE 14-3-12) <ul style="list-style-type: none"> • velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. • Constituye un derecho fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización (...) • (...) la apertura de una investigación interna previa comunicación a la Comisión de Igualdad para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias provisionales para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, pero no el lugar adecuado. Lo incluye dentro de los objetivos del área de acoso sexual, acoso por razón de sexo. Se remite a la Ley 1/2004
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI. Artículo 14. Respeto al principio de Diversidad. Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad (...)

**IGUALDAD EN GRUPO BIMBO
(CC. PIMAD)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	SI, Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se crea una Comisión de Igualdad
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. ANEXO V Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual (Publicado BOE 14-3-12 GRUPO BIMBO) <ul style="list-style-type: none"> • velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. • Constituye un derecho fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización (...) • (...) la apertura de una investigación interna previa comunicación a la Comisión de Igualdad para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias provisionales para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	No
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Artículo 39. Respeto del principio de diversidad. Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO BIMBO (CC. GRUPO BIMBO)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Se producirá conexión entre las cualificaciones de las personas en un proceso de adaptación continua y los requerimientos del Servicio de Mantenimiento, que permita obtener una mayor calidad en sus productos y procesos de trabajo, garantizando la competitividad de la Empresa y de las personas que la integran y se hará esencial hincapié en la evolución de las demandas técnicas que requiera este grupo profesional, a través de una continua puesta al día y mejora de los conocimientos y cualificaciones de los trabajadores/as, a donde se orientará la actividad formativa.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contrato de incremento de la actividad productiva: circunstancias de la producción. Se utilizará esta modalidad contractual: Innovaciones tecnológicas en los procesos de fabricación: se refiere a los casos de instalación de nueva tecnología/línea, tecnificación de líneas /puestos, etc. que conlleva la presencia temporal de un mayor número de trabajadores/as en cuadro básico, así como apoyos a las líneas para corregir las deficiencias técnicas
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO BIMBO (CC. PIMAD,S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Dados los avances tecnológicos, la Dirección contempla un sistema de posible promoción de los trabajadores pertenecientes a cada grupo profesional, estableciendo un método que posibilite los ascensos para aquellos trabajadores que demuestren una cualificación profesional que amerite los mismos y siempre que existan vacantes
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

2. Grupo 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 (que aglutina la actividad comercializadora de las distintas fábricas del grupo en España, especializadas en galletas, cereales, bollería, pan de molde, pastelería y pasta alimentaria), Subproductos Tuero (responsable de la gestión de la producción y comercialización de subproductos) y Siro Agro (enfocada a la gestión de tierras de cultivo de cereales).

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 2017 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 Cubarsí, 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. Cuenta con un centro especializado en I+D+i, que se ubica en El Espinar, un almacén automatizado en Venta de Baños y oficinas en Venta de Baños, 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. Desde 2013, la propietaria de Grupo Siro al 100% es la sociedad Grupo Siro Corporativo, tras la salida de su accionariado de Madrigal de Participaciones, sociedad inversora de las cajas de ahorro de Castilla y León.

Ranking: 2	GRUPO SIRO, S.A.	
Sede central	Venta de Baños (Palencia)	
Ventas 2017	654,00 Millones de € (2,2%)	
Plantilla 2017	4.272 (6,03%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Jaén: Jaén (Galletas y minitortitas)
	Castilla y León	Palencia: Venta de Baños (4) (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)
	País Valencià	Barcelona: Granollers
Marcas	ARDILLA, DELETTES, LA FAMILIA, DORA, MEDITERRÁNEA, NUTRICEAL, SIRO	
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.



Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	CEREALTO ANTEQUERA , S.A.
Código Convenio	29100021012011
Vigencia	2015-2019
Centro de Trabajo-CCAA	ANTEQUERA (MALAGA)- ANDALUCÍA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.710
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.031,64
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	22.629,66
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	60 días de Salario Base + 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	1,25%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: días 1-15 80% del 16 en adelante 90%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% desde 1 día.
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total o Muerte: una anualidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Tienen reconocido el Contrato de Relevo
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
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
Mejoras sociales I	Ayuda escolar de 0 a 24 años, según Tabla
Mejoras sociales II	Ayudas en caso de Fallecimiento o Incapacidad Laboral del trabajador, sin cuantificar. Solo Compromiso
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	GRUPO SIRO, S.L.U.
Código Convenio	23100262012015.
Vigencia	2013-2017
Centro de Trabajo-CCAA	JAEN- ANDALUCÍA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.087,50
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.767,50
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	0,75%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	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	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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.
Código Convenio	34000822012000
Vigencia	2014-2017
Centro de Trabajo-CCAA	VENTA DE BAÑOS (PALENCIA)-CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.469,72
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.812,59
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	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC 65% días 1-3, 60% días 4-8 y 100% en adelante
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT y hospitalización 100%.
Seguro Colectivo	invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad,
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT
Formación	PLANES DE FORMACION ANUAL . Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde 8 Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO MEDINA SA.
Código Convenio	47001832012009
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	MEDINA CAMPO (VALLADOLID)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.807,89
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.627,91
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 EC	Para EC y ANL. 1ª al 3ª día 60% . Del 4ª al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	At y EP: 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 FORMACION 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
Derechos Sindicales	Bolsa anual de horas administrada por la Sección Sindical. . Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores
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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO BRIVIESCA
Código Convenio	09100102012013.
Vigencia	2011-2019
Centro de Trabajo-CCAA	BRIVIESCA (BURGOS)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.421,68
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	21.353,28
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	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	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
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT y EC y Hospitalización. 100% .
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 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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Acumulación de horas. Equipo informático a disposición del Comité.
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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código Convenio	90015762012005
Vigencia	2012-2015
Centro de Trabajo-CCAA	MEDINA DEL CAMPO (VALLADOLID)-CASTILLA LEON MADRID-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
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	0
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	En EC los días 1-3 65%, 4-8 60% y 100% a partir del 9º día 1
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT y EC y Hospitalización. 100%
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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Acumulación de horas.
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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código Convenio	34000252011981
Vigencia	2016-2019
Centro de Trabajo-CCAA	VENTA DE BAÑOS (PALENCIA)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.672,99
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.853,44
Vacaciones	30 días naturales ó 22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación y, si así lo tiene reconocido a título personal, Complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad + 60 E en la paga de beneficios
Antigüedad	Plus antigüedad: El personal que, a la entrada en vigor del presente convenio, venga percibiendo dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continuarán devengando hasta dicho tope. La cuantía de cada trienio es de un 6% del Salario Base. El personal, una vez alcanzado el tope de 10 trienios, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes.
Incremento Salarial	2,40%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC 65% días 1-3, 60% días 4-8 y 100% en adelante
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT y hospitalización 100%.
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad,
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT
Formación	PLANES DE FORMACION ANUAL. Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde 8 Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	En caso de incapacidad sobrevenida, la empresa se compromete a mantenerlo en plantilla

Provincia	Palencia
CCAA	Castilla y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO AGUILAR, S.A.
Código Convenio	34100041012011
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.771,66
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	20.751,13
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	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	Para EC y ANL. 1ª al 3ª día 65% . Del 4º en adelante 100%, Ligada a absentismo planta
Complemento de IT AT EP Hospitalización	At y EP: 100% . 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 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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO EL ESPINAR S.A.
Código Convenio	40000912012002
Vigencia	2016-2019
Centro de Trabajo-CCAA	EL ESPINAR (SEGOVIA) - CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.475,45
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.558,27
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	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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 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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código Convenio	49003602011992
Vigencia	2014-2019
Centro de Trabajo-CCAA	TORO (ZAMORA)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.638,79
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.424,97
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	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 .
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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 FORMACION ANUAL . Retribución de las horas de Formación fuera de jornada
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud. Normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos
Clausula de medio ambiente	Compromiso con el medio ambiente. Genérico, sin concreción
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical . Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	25 Años de servicio: premio de vinculación 1.300 €
Mejoras sociales II	Jubilándose a los 60 o 61 años el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses – Jubilándose a los 62 el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses – Jubilándose a los 63 años, de forma voluntaria, el personal percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: Hasta 27 años desde Ayuda por desplazamiento en caso de estudiar fuera. Adquisición de producto a precios bonificados (25%)
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	SIRO PATERNA, S.A.
Código Convenio	46006952012007
Vigencia	2015-2018
Centro de Trabajo-CCAA	PATERNA VALENCIA (COM.VALENCIANA)
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.240,65
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	20.171,55
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 EC	ara 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%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	At y EP: 100% . P
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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	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

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	654
Plantilla 2017	4.272
MDD	SI
Nombre Convenio	HORNO DEL ESPINAR S.L.
Código Convenio	46007042012008
Vigencia	2013-2017
Centro de Trabajo-CCAA	NAVARRÉS (VALENCIA) PAIS VALENCIÁ
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.171,77
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.581,09
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 EC	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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 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 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
Derechos Sindicales	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Bolsa de horas administrada por la sección sindical. Equipo informático a disposición del Comité.
Mejoras sociales I	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

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. CEREALTO ANTEQUERA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	<p>NO, pero incluye el principio de igualdad</p> <p>CAPÍTULO IX Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres</p> <p>Artículo 53. El principio de igualdad</p> <p>(...) Los negociadores del convenio expresan su compromiso por contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación por razón de género en el seno de las relaciones laborales en la empresa, y a promover y fomentar la igualdad de oportunidades para el acceso a condiciones en trabajos de igual valor sin distinción de género, actuando de manera positiva y proactiva en las áreas de contratación, política salarial, formación y condiciones de trabajo en general, de modo que se facilite la presencia equilibrada de personas de ambos géneros en los diferentes grupos profesionales.</p> <p>(...) se establecen medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género (...) en las siguientes materias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acceso al empleo, reclutamiento y selección. 2. Promoción. 3. Formación. 4. Equilibrio de la vida personal y profesional. 5. Comunicación, política social-salarial.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	<p>NO, incluye una cláusula meramente declarativa:</p> <p>Disposición adicional primera: Protocolo de acoso en cualquiera de sus formas.</p> <p>Las partes firmantes de este convenio (...) comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. SIRO EL ESPINAR)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Anexo VI y con su Comisión en funcionamiento. Ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Plan de Igualdad en el plazo de un año desde la firma del presente Convenio. Muy básico
	Regulado en el Convenio	SI
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico. Medidas más concretas en el Plan de Igualdad
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, en el Plan de Igualdad
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Formación	SI
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO, Medida dentro del Plan de Igualdad: Protocolo de comportamientos no tolerados que prevenga, proteja y sancione conductas de acoso moral, sexual y cualquier comportamiento que atente contra la dignidad personal.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. HORNO DE EL ESPINAR)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	SI
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Disposición Adicional Tercera: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico
	Contratación	NO
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	NO
	Formación	NO
	Salarios	NO
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Muy genérico. Disposición Adicional Segunda: Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Disposición Adicional Tercera: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. SIRO JAÉN)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	SI, Disposición Adicional Segunda: Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Las partes se comprometen a finalizar la elaboración y aprobar el Plan de Igualdad del centro antes del 31 de marzo de 2014.
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	



**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. GALLETAS SIRO TORO ZAMORA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI Existe una comisión de igualdad constituida y el compromiso de la actualización del plan de igualdad atendiendo a la legislación vigente
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO, disposición adicional segunda: Protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. GALLETAS SIRO VENTA DE BAÑOS)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Anexo IV al presente convenio, el Plan de Igualdad vigente en la Empresa a la fecha de firma del convenio, dicho estará sujeto a las modificaciones y revisiones que por su naturaleza tiene. Muy pobre. Solo recoge medidas en tres áreas: Selección, Promoción y ascenso y Formación.
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Disposición adicional segunda. Respeto principio de igualdad y diversidad. Muy genérico
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	NO
	Formación	NO
	Salarios	NO
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, Disposición adicional primera. Protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. GALLETAS SIRO MEDINA DEL CAMPO)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Anexo IV al presente convenio, el Plan de Igualdad vigente en la Empresa a la fecha de firma del convenio, dicho estará sujeto a las modificaciones y revisiones que por su naturaleza tiene. Muy pobre. Solo recoge medidas en tres áreas: Selección, Promoción y ascenso y Formación.
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Disposición adicional segunda. Respeto principio de igualdad y diversidad. Muy genérico
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, Disposición adicional segunda. Respeto principio de igualdad y diversidad. Muy genérico
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Formación	SI
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, Disposición adicional primera. Protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. SIRO AGULAR)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Disposición Adicional Tercera. Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	NO
	Formación	NO
	Salarios	NO
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI Disposición Adicional Primera. Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas. Existe un protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro. Genérico
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, menciona uno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 Artículo 35.- Licencias no retribuidas c) Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Disposición Adicional Tercera. Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Muy genérico

**IGUALDAD EN GRUPO SIRO
(CC. SIRO BRIVIESCA BURGOS)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Resolución de fecha 11 de febrero de 2015 del Jefe de la Oficina territorial de trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Plan de Igualdad de Siro Briviesca.
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	SI
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, en el Plan de Igualdad en el Convenio no regula nada
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, en el Plan de Igualdad en el Convenio no regula nada
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, Protocolo de Comportamientos no tolerados de Grupo Siro
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, en el Plan de Igualdad. Muy genérico. Facilitar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. CEREALTO ANTEQUERA , S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Al objeto de fijar la asignación de puestos se manifiesta expresamente que el mero transcurso del tiempo no es ni causa ni mérito para el cambio de puesto, como tampoco es causa de cambio de puesto dentro del sistema del presente convenio, la modificación o cambio de funciones o tareas en un mismo proceso, sino que éstas deben entenderse como una evolución de las instrucciones técnicas, métodos y herramientas de trabajo, equipos industriales o procesos productivos.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		La empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los procesos productivos con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. GRUPO SIRO, S.L.U.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		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.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del personal afectado.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		La Empresa, dentro de su potestad organizativa, 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, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual. La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO MEDINA SA.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		La Empresa, dentro de su potestad organizativa, 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.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO BRIVIESCA)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. GALLETAS SIRO, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		La empresa ofrece acciones formativas a todos los niveles profesionales. Contemplará, además de la formación corporativa que por razones estratégicas se imparta, formación de reciclaje profesional destinadas específicamente a las mujeres para facilitar su integración o desarrollo laboral tales como formación en nuevas tecnologías, técnicas o estrategias adaptadas a la evolución del sector o de su nivel profesional.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		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.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO AGUILAR, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		La Empresa procederá a revisar periódicamente las DPT ("Descripción de Puesto de Trabajo"), a fin que sean reflejo de los procesos vigentes en la planta, excluyéndose de las revisiones circunstancias coyunturales derivadas de la propia evolución de los procesos o sistemas de trabajo o simples cambios en la instrucción técnica del puesto.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		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
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO EL ESPINAR S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		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. La Empresa, dentro de su potestad organizativa, 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.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. SIRO PATERNA, S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		<p>La Empresa, dentro de su potestad organizativa, 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.</p> <p>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.</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO (CC. HORNO DEL ESPINAR S.L.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		<p>La Empresa, dentro de su potestad organizativa, 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, previa información a la RLT.</p> <p>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.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

3. 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 julio de 2017 anuncia la adquisición del 60% del capital del grupo gallego Ingapan, noveno operador del ranking nacional de fabricantes de masas congeladas. En octubre, anuncia la adquisición del 100% de la distribuidora chilena de masas congeladas Crandon. Crandon y Europastry mantienen un acuerdo comercial desde hace seis años mediante el cual la chilena ha venido ejerciendo como distribuidora exclusiva de los productos de Europastry en el país sudamericano.

En el marco de la última edición de Alimentaria anunciaba su entrada en los segmentos de zumos y smoothies, y en frutas y verduras troceadas y listas para licuar. 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. Ya en 2018 ejecuta la fusión por absorción de Digem XII, con sede en Paterna (Valencia), y Yaya María. 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 una planta de Holanda.

Ranking: 3	EUROPASTRY S.A.	
Sede central	Sant Cugat del Vallès (Barcelona)	
Ventas 2017	600,00 Millones de € (7,14%)	
Plantilla 2017	1.348 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha	Guadalajara: Azuqueca de Henares
	Cataluña	Barcelona: Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí Tarragona: Sarral 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.

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE GUADALAJARA	
Código Convenio	19000245011982	
Vigencia	2015-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	AZUQUECA (GUADALAJARA)-CASTILLA LA MANCHA	
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.790	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.523,82	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.855,88	
Vacaciones	30 días naturales	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	Salario+antig+complemento de cantidad	
Antigüedad	2 años 5%; 4 años, 10%; 9 años, 20%;14 años, el 30%.	
Incremento Salarial	2,00%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	100% para bajas superiores a 15 días	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% desde el primer día	
Seguro Colectivo	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte por AT o EP 30,000 euros	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limitacion contrato temporal 12 en periodo de 18. Una sola prórroga	
Formación	No contempla	
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
Clausula de medio ambiente		
Derechos Sindicales	Tablón de anuncios. Compromiso de facilitar los contratos a los representantes de los trabajadores	
Mejoras sociales I	Un kilo de pan diario durante todos los días que se encuentren de alta en la empresa, incluidas vacaciones e Incapacidad Temporal.	
Mejoras sociales II	Jubilacion parcial con contrato de relevo	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1.405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA	
Código Convenio	79000965011994	
Vigencia	2016-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	RUBI , BARBERÁ DEL VALLÉS Y SANT JOAN D'ESPÍ (BARCELONA)-CATALUNYA, SARRAL (TARRAGONA)-CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	18 meses	
Jornada Anual h/año	1.752	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.929,67	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	19.361,92	
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	1,50%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	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.	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	
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	
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	1 día al año por asuntos propios	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	PANADERÍAS DE TARRAGONA	
Código Convenio	43000375011994	
Vigencia	2015-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	VALLMOLL (TARRAGONA)- CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.752	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.542,85	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	20.106,53	
Vacaciones	30 días naturales	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	SALARIO BASE + Plus de Antigüedad Consolidada	
Antigüedad	No se genera. Los que la tengan perciben Plus Antigüedad	
Incremento Salarial	1,90%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	No	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o EP. Hasta 100%. Duracion máxima 12 meses. Ingreso hospitalario hasta 100% máximo 3 meses	
Seguro Colectivo	No contempla	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Formación	No contempla	
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
Clausula de medio ambiente		
Derechos Sindicales	Acumulación del crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores a favor de otros, pertenecientes a la misma representatividad sindical. Derecho a la readmisión de los cargos electos para tareas sindicales.	
Mejoras sociales I	No contempla	
Mejoras sociales II	No contempla	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	PANADERÍAS DE LUGO	
Código Convenio	27000425011983	
Vigencia	2011-2013	
Centro de Trabajo-CCAA	BEGONTE (LUGO)- GALICIA	
Cláusula de Ultraactividad	Prorroga año a año si no media denuncia	
Jornada Anual h/año	1.826	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.934,85	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.143,11	
Vacaciones	30 días naturales	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	salario base +antigüedad	
Antigüedad	5 años 10%, 15 años 25%, 20 años 40%, 25 años 60%	
Incremento Salarial	0	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	100% desde el día 90	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o EP. Hasta 100%.	
Seguro Colectivo	Muerte o Invalidez permanente por AT: 26,000 €	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Formación	Comision paritaria Sectorial de Formación	
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
Clausula de medio ambiente	No contempla	
Derechos Sindicales	No contempla	
Mejoras sociales I	1 Kg de pan diario, incluido vacaciones e IT	
Mejoras sociales II	Premio jubilacion: trabaj. Con más de 10 años de antigüedad: VACACIONES RETRIBUIDAS 64 años 1,5 mens; 63 2 mens; 62 3 mens; 61 3,5 mens; 60 4 mens.	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1.405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES	
Código Convenio	7000235011982	
Vigencia	2014-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	PALMA DE MALLORCA -ISLAS BALEARES	
Cláusula de Ultraactividad	18 meses	
Jornada Anual h/año	1.778	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.961,97	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	18.244,38	
Vacaciones	30 días naturales	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus fidelidad	
Antigüedad	Plus fidelidad: Antigüedad acumulada hasta 31/12/2016	
Incremento Salarial	1,00%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	EC: 75% desde 1 día	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% desde 1 día.	
Seguro Colectivo	12,020,24 euros Muerte o Invalidez por AT	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limitacion contrato temporal 12 en periodo de 18.	
Formación		
Salud Laboral	Comision de Seguridad y Salud. Reconocimiento Médico anual. Formacion obligatoria en Manipulacion de alimentos	
Clausula de medio ambiente	No contempla	
Derechos Sindicales	No contempla	
Mejoras sociales I	No contempla	
Mejoras sociales II	No contempla	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Empresa: EUROPASTRY, S.A.		Ranking 3
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Masas congeladas	
Ventas 2017 (Mill €)	482,88	
Plantilla 2017	1405	
MDD	NO	
Nombre Convenio	PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE	
Código Convenio	38002875011996	
Vigencia	2011-2014	
Centro de Trabajo-CCAA	SANTA CRUZ TENERIFE- CANARIAS	
Cláusula de Ultraactividad	hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.778	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	0	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	0	
Vacaciones	30 días naturales	
Nº Pagas	3	
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	0	
Cláusula de Revisión Salarial	NO	
Complemento de IT EC	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	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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:	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO	
Formación	NO	
Salud Laboral	Según LPRL	
Clausula de medio ambiente	NO	
Derechos Sindicales	Según Ley	
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	

**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. MASAS CONGELADAS CATALUNYA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo 39. Acoso (moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo. Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Artículo 39 bis Protección de las víctimas de la violencia de género. Se remite a la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. INDUSTRIAS PANADERÍA GUADALAJARA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. PANADERÍA LUGO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. PANADERÍA TARRAGONA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO, Acoso sexual falta muy grave
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN EUROPASTRY
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA TENERIFE)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO, Acoso sexual falta muy grave
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	EUROPASTRY, S.A. (CC. INDUSTRIAS DE PANADERÍA DE GUADALAJARA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	EUROPASTRY, S.A. (CC. MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	Son faltas leves: el incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		EUROPASTRY, S.A. (CC. PANADERÍAS DE TARRAGONA)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		Las empresas podrán aplicar las categorías correspondientes, dependiendo del grupo al que pertenezcan (empresa mecanizada, empresa semimecanizada y empresa artesana).
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		EUROPASTRY, S.A. (CC. PANADERÍAS DE LUGO)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	EUROPASTRY, S.A. (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	EUROPASTRY, S.A. (CC. PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

4. Galletas Gullón, S.A. Grupo

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. Su último desembolso se encuadra en el nuevo plan estratégico de la firma castellana, que da continuidad al desarrollado entre 2014 y 2016, orientado a lograr incrementar la cifra de ventas con una cuota de ventas en el exterior del 50%. Esta partida supone actualmente el 35% -40% de los ingresos, con presencia en más de 110 países, entre los que destacan Europa, América, África y Asia Pacífico.

En cuanto a lanzamientos, sus principales novedades de 2016 fueron 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, así mismo 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.

Ranking: 4	GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO	
Sede central	Aguilar de Campoo (Palencia)	
Ventas 2017	339,90 Millones de € (5,00%)	
Plantilla 2017	766 (4,9%)	
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.

Provincia	Palencia
CCAA	C. y León
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	339,90
Plantilla 2017	766
MDD	SI
Nombre Convenio	GALLETAS GULLON, S.A.
Código Convenio	34000242011981
Vigencia	2017-2021
Centro de Trabajo-CCAA	AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.915,46
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	18.936,11
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base más Antigüedad+ plus de asistencia. Paga Beneficios 18% SB+Plus asistencia
Antigüedad	En funcion del año en el que fue contratado el trabajador: a los dos años de servicio 5% del Salario Base hasta los treinta años de servicio el 60% del Salario Base
Incremento Salarial	2,50%
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 EC	100% en EC que requiera hospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% desde 1 día.
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se acuerda la realización de 200 contrataciones indefinidas entre 2017-2021, 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 l
Formación	No contempla
Salud Laboral	Remisión a la ley
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Descuento en nómina Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular individualmente las horas sindicales en cómputo trimestral
Mejoras sociales I	Ayuda estudios superiores 550 € anuales. bolsa de prácticas para hijos de trabajadores. Nupcialidad: asignación de 130 €. Incluidas parejas de hecho.Fondo de Préstamos 31,000 €
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 o 64 años 7 mensualidades. A los 65 o 66 años 5 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	Premio Jubilacion y Compensación en caso de IP jubilación,Trabajador con más de treinta y cinco o más años al servicio de la misma, percibirá una asignación de nueve (9) mensualidades, sin pérdida de las prestaciones existentes.

**IGUALDAD EN GALLETAS GULLÓN
(CC. GALLETAS GULLÓN)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, en el Plan de Igualdad, el CC no recoge nada
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, en el Plan de Igualdad, el CC no recoge nada
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, en el Plan de Igualdad, el CC no recoge nada
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, en el Plan de Igualdad, el CC no recoge nada
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, muy genérico. Artículo 1.- Objeto. El presente convenio para la empresa Galletas Gullón, S.A. tiene por finalidad obtener y mantener un marco de relaciones armónicas, estables y basadas en la buena fe entre la empresa y sus trabajadores. 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.

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO (CC. GALLETAS GULLON, S.A.)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



5. 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. Entre otras acciones hay que destacar la finalización de la ampliación de la planta de Gandía, donde puso en marcha una nueva línea de fabricación de pan burguer; la automatización de la maquinaria de envasado en la fábrica de Villalonga (Valencia); y la conclusión de las obras de sus nuevas plataformas logísticas radicadas en Sevilla y Alicante. Además, ha conformado una completa infraestructura logística para comercializar sus productos de bollería congelada por toda España. La cuantía señalada se destinó a la adquisición de cámaras frigoríficas, a nueva maquinaria y a vehículos propios.

Ranking: 5	GRUPO DULCESOL	
Sede central	Gandia (Valencia)	
Ventas 2017	325,00 Millones de € (1,88%)	
Plantilla 2017	2.200 (17,65%)	
Centros de Trabajo	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.

Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	325
Plantilla 2017	2.200
MDD	SI
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA
Código Convenio	80100065012013
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	GANDIA y VILLALONGA (VALENCIA)-PAÍS VALENCIÁ
Cláusula de Ultraactividad	2 años
Jornada Anual h/año	1.782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.908,75
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.092,60
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad del salario base de grupo + plus convenio
Antigüedad	Tratamiento en Anexo I. Diferente en función del convenio de Origen: Valencia Castellón o Alicante
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	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
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
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
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
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN GRUPO DULCESOL
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA)**

1	1. Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	SI. Comisión Paritaria (Cap. XI. Art. 55) Regula las funciones y líneas de trabajo de dicha Comisión.
	Más de 250 trabajadores/as	SI
	Menos de 250 trabajadores/as	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI
	Contratación	Artículo 6. Acceso al empleo 1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación
	Promoción	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Salarios	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Muy desarrollado. Remite a la Ley 3/2007 Establece medidas preventivas: a. <i>Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.</i> b. <i>Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.</i> c. <i>Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.</i> <i>Desarrolla el procedimiento o protocolo de acoso, con participación de la RLT y marca plazos (Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical)</i>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, En Permisos j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO DULCESOL (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	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 esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos: Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
BYOD	NO



6. Grupo Monbake

En febrero de 2018 la firma de private equity Ardian culminaba con éxito la adquisición de las elaboradoras de masas congeladas Berlys Corporación Alimentaria y Bellsolà, dando lugar a la nueva denominación comercial Grupo Monbake. Hasta la fecha Grupo Monbake no tiene entidad jurídica en España, y tanto Berlys Corporación Alimentaria como Bellsolà mantienen su independencia societaria. Por otro lado, los fondos Alantra y Artá Capital, propietarios hasta la fecha de Berlys mantendrán una participación minoritaria en el nuevo proyecto Monbake, en el entorno del 10%. El grupo resultante de la compra de Berlys y Bellsolà, se situará por escaso margen como segundo operador del sector de masas en volumen, que puso en el mercado Grupo Panstar.

A su estructura industrial hay que sumar las 22 delegaciones comerciales propias que explota Berlys a lo largo de la Península Ibérica. 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. En septiembre de 2017, Berlys inicia la ejecución de la ampliación de su planta de Tajonar (Navarra) con la construcción de un nuevo almacén frigorífico en temperatura negativa.

Ranking: 6	GRUPO MONBAKE	
Sede central	Pamplona (Navarra)	
Ventas 2017	306,03 Millones de € (6,58%)	
Plantilla 2017	1.858 (10,53%)	
Centros de Trabajo	Baleares	Palma de Mallorca
	Cataluña	Girona: Aiguaviva
	Castilla la Mancha	Toledo: Noblejas
	Canarias	Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria
	Madrid	Alalpardo
	Navarra	Mutilva Baja, Tafalla y 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.

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES
Código Convenio	7000235011982
Vigencia	2014-2017
Centro de Trabajo-CCAA	PALMA DE MALLORCA- ISLAS BALEARES
Cláusula de Ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.778
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.961,97
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	18.244,38
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	salario base+plus fidelidad
Antigüedad	Plus fidelidad: Antigüedad acumulada hasta 31/12/2016
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: 75% desde 1 día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% desde 1 día.
Seguro Colectivo	12,020,24 euros Muerte o Invalidez por AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limitacion contrato temporal 12 en periodo de 18.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comision de Seguridad y Salud. Reconocimiento Médico anual. Formacion obligatoria en Manipulacion de alimentos
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	BELLSOLA. S.A.
Código Convenio	79100151012016
Vigencia	2016-2017
Centro de Trabajo-CCAA	AIGUAVIVA (GIRONA)- CATALUNYA
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.908,46
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.830,23
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad de salario convenio +PAC
Antigüedad	Suprimida a partir de 1999, se percibe un concepto denominado PAC para queine ya la tuviera generada
Incremento Salarial	1,70%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: 100% BR desde el 7º día (Máx 3 meses). Si hay hospitalizacion 100% desde 1 día máximo 3 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o EP : 100% maximo 12 meses
Seguro Colectivo	12,020,24 euros Muerte por Accidente
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comision de Seguridad y Salud. Reconocimiento Médico anual. Formacion obligatoria en Manipulacion de alimentos
Clausula de medio ambiente	
Derechos Sindicales	acumulacion del crédito horario con carácter trimestral
Mejoras sociales I	Un kilo de pan por día trabajado, Desde 2004 su equivalente monetario
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA
Código Convenio	45000285011981
Vigencia	2015
Centro de Trabajo-CCAA	NOBLEJAS (TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.775
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.713,70
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	14.009,45
Vacaciones	27 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad +20% salario base
Antigüedad	A partir de 1996 1 bienio 5%+2 quinquenios al 10%
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	Hospitaliz mas de 3 días 100%. Baja EC mas de 10 días 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o EP : 100%
Seguro Colectivo	Muerte e invalidez permanente absoluta por AT 16,723,65 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Amplio redactado. Derecho a la formación por parte de todos los trabajadores
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Regulacion amplia. Derechos de los delegados supraempresariales. Delegado sindical en empresas de más de 50 trabajadores. Acumulacion de horas
Mejoras sociales I	1/2 Kg de pan por dia trabajado tambien en It hasta 18 meses
Mejoras sociales II	Jubilacion 1 mensualidad por cada año que anticipe la jubilación
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Empresa: GRUPO MONBAKE		Ranking 6
Provincia	Pamplona	
CCAA	Navarra	
Sector	Panadería y pastas	
Ventas 2017 (Mill €)	306,03	
Plantilla 2017	1.858	
MDD	NO	
Nombre Convenio	ORIO TRADICION, S.L.	
Código Convenio	28101262012015	
Vigencia	2017	
Centro de Trabajo-CCAA	ALALPARDO - MADRID-	
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogable de año en año si no media denuncia	
Jornada Anual h/año	1.800	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.398,16	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	14.874,98	
Vacaciones	22 días laborables	
Nº Pagas	No contempla	
Importe Pagas extraordinarias	No contempla	
Antigüedad	Desde 2017, 2 años 5% y 4 años 10%	
Incremento Salarial	No contempla	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	EC: 100% desde el día 15 hasta 120	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o EP : 100%	
Seguro Colectivo	por AT: Fallecimiento 13.000, Invalidez permanente Absoluta 19.000	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Formación	No contempla	
Salud Laboral	Redaccion Genérica	
Clausula de medio ambiente	No contempla	
Derechos Sindicales	Acumulacion del crédito horario con carácter trimestral	
Mejoras sociales I	No contempla	
Mejoras sociales II	No contempla	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE
Código Convenio	38002875011996
Vigencia	2013-2019
Centro de Trabajo-CCAA	S.C.TENERIFE- CANARIAS
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	9,443,55 (2012)
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	No contempla
Vacaciones	10,831,50 (2012)
Nº Pagas	30 días naturales
Importe Pagas extraordinarias	3
Antigüedad	Una mensualidad de salario base, a la que ha de incluirse el complemento personal que sustituye al complemento de antigüedad
Incremento Salarial	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.
Cláusula de Revisión Salarial	0
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	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
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	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:
Formación	NO
Salud Laboral	NO
Clausula de medio ambiente	Según LPRL
Derechos Sindicales	Según ley
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

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	CONVENIO COLECTIVO SECTOR PANADERÍAS DE NAVARRA
Código Convenio	31005305011981
Vigencia	2016-2018
Centro de Trabajo-CCAA	MULTIVA BAJA, TAFALLA Y TAJONAR-NAVARRA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.061,93
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	21.356,25
Vacaciones	21 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	2 bienios al 5% y 4 quinquenios al 10%
Incremento Salarial	1,15%
Cláusula de Revisión Salarial	si el IPC 2016-2018 supera el 4% se aplica revisión por la diferencia
Complemento de IT EC	100% Maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% maximo 18 meses
Seguro Colectivo	Incapacidad Absoluta por AT: 34.939,06; muerte por AT: 27.049,60
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Indice máximo de temporalidad 12%. Regulación Fijo discontinuo. Reserva del 20% de nuevas contrataciones al empleo juvenil
Formación	Plan de formación concreto para trabajadores con contrato formativo. Regula duración y materias
Salud Laboral	Acuerdo de Formación de los Delegados de Formación a nivel de Navarra
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Regulación genérica
Mejoras sociales I	3 piezas de pan por persona y día
Mejoras sociales II	Auxilio por defunción: 2 mensualidades de salario
Mejoras sociales III	Retirada de más del 50% de los Puntos del Carnet de Conducir: 6 primeros meses pase a operario y los 6 siguientes se concede excedencia. Defensa jurídica por cuenta de la empresa
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Pamplona
CCAA	Navarra
Sector	Panadería y pastas
Ventas 2017 (Mill €)	306,03
Plantilla 2017	1.858
MDD	NO
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA COM. VALENCIANA
Código Convenio	80100065012013
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	ALICANTE-PAIS VALENCIANO
Cláusula de Ultraactividad	2 años
Jornada Anual h/año	1.782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.908,75
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.092,6
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad del salario base de grupo + plus convenio
Antigüedad	Tratamiento en Anexo I. Diferente en función del convenio de Origen: Valencia Castellón o Alicante
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	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
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
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
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
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE
(CC. BELLSOLLA, S.A. GIRONA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI, en el Plan de Igualdad. En el CC no se regula ninguna medida.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	NO
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE ALICANTE
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	SI. Comisión Paritaria (Cap. XI. Art. 55) Regula las funciones y líneas de trabajo de dicha Comisión.
	Más de 250 trabajadores/as	SI
	Menos de 250 trabajadores/as	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 6. Acceso al empleo 1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación
	Promoción	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Salarios	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Muy desarrollado. Remite a la Ley 3/2007 Establece medidas preventivas: a. Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse. b. Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad. c. Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos. Desarrolla el procedimiento o protocolo de acoso, con participación de la RLT y marca plazos (Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical)
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, En Permisos j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE
(CC.ORIO TRADICIÓN, S.L. MADRID)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE PALMA DE MALLORCA
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo.- 34º. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual. Artículo.- 35º. Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE NAVARRA
(CC. PANADERÍA NAVARRA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	SI, Muy desarrollado. El Artículo 47. Planes de igualdad. Remite a la Ley 3/2007 1. Concepto de los planes de igualdad 2. Diagnóstico de situación. Desarrolla los datos que debe recoger un diagnóstico de situación 3. Objetivos de los Planes de igualdad 4. Competencias de las Empresas y la RLT en la elaboración de Planes de Igualdad
	Más de 250 trabajadores/as	SI
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE TENERIFE
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA TENERIFE)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, 3.- Faltas muy graves.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN GRUPO MONBAKE TOLEDO
(CC. PANADERÍAS TOLEDO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	<p>SI, hace referencia a la Ley 3/2007, Constitución Española y normativa europea.</p> <p>Dentro del Convenio Colectivo establece medidas y acciones a desarrollar y marca los objetivos a alcanzar en las áreas de actuación: Selección, promoción y desarrollo personal y Formación.</p>
	Más de 250 trabajadores/as	SI, menciona el Art. 46 de la Ley 3/2007
	Menos de 250 trabajadores/as	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	SI, El Comité o Delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	SI, Artículo 19. PROMOCION PROFESIONAL. La promoción se ajustara a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de sexo.
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, Artículo 58. MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Muy desarrollado
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Formación	SI
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI, Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</p> <p>1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p> <p>Desarrolla el procedimiento o protocolo de actuación: Inicio, Tramitación del expediente informativo, Medidas cautelares y Finalización del expediente.</p> <p>Marca plazos: en un plazo no superior a siete días naturales desde la fecha de su recepción.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. BELLSOLA. S.A.)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. ORIO TRADICION, S.L.)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. CONVENIO COLECTIVO SECTOR PANADERÍAS DE NAVARRA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO MONBAKE (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA COM. VALENCIANA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	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 esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos: Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
BYOD	NO

7. 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. Grupo Panstar, encabezado por la sociedad holding Pan-Star, está integrado además por las sociedades dependientes Panamar Panaderos, explotadora de una planta de producción en Albuixech (Valencia); Cobopa, responsable de la actividad del grupo en Enguera; Panificadora Ampuriabrava, explotadora de la planta en Vilamalla (Girona); Boutique del Pa, con sede en Figueres (Girona), dedicada al comercio al por menos de productos de panificación; Alvilardan Distribució de Pa i Bollería Congelada, con sede en Santa Margarida i els Monjos (Barcelona), y dedicada a la comercialización al por mayor y por menor de toda clase de productos alimenticios, y en especial, de bollería congelada; además de Inversiones Cejisa, con domicilio social en San Sebastián de los Reyes (Madrid); y Frimar Panaderos, con domicilio en Albuixech (Valencia).

Su memoria de la sociedad holding cita también como sociedades asociadas a Sarrifer, con domicilio social en Anna (Valencia), dedicada al comercio al por mayor de productos alimenticios; y Distribució 104, 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 2017 se destinaron, entre otros, a la ampliación de su centro de Albuixech (Valencia), con un nuevo edificio anexo a la fábrica destinado a servicios de vestuarios de planta equipados con servicio médico, espacios de rehabilitación, gimnasio para los trabajadores, comedor, etc. en el marco de una gestión orientada a mejorar la satisfacción del trabajador.

Además, en cuanto a mejoras en nuestra política medioambiental, se ha invertido en una nueva Estación Depuradora de Aguas. En la planta de Vilamalla se ha invertido en la mejora de eficiencia de consumo energético. Por otro lado, se han construido nuevas líneas de Producción de pan, para responder a las actuales tendencias de consumo, tanto en la planta de Enguera como en la de Vilamalla. En Enguera también se ha ampliado el centro de paletizado así como una nueva cámara de Picking dinámico. Otro elemento relevante es la nueva instalación de la Delegación de Zaragoza equipada con soluciones punteras en cuanto a sistemas de almacenaje, suponen doblar la capacidad con respecto a la anterior delegación del grupo. Desde Enero de 2018 Isabel Martínez, hasta el momento Directora General del Grupo Panstar, pasa a asumir la Presidencia del Grupo. En la Dirección General se nombra a Carlos Martínez, anterior Gerente de Panusa, otra empresa del sector propiedad de la familia Martínez pero no integrada en el Grupo Panstar.

Ranking: 7	GRUPO PANSTAR	
Sede central	Albuixech (Valencia)	
Ventas 2017	234,00 Millones de € (5,41%)	
Plantilla 2017	1.130 (0,00%)	
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 (Alvillardan 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.



Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Panadería
Ventas 2017 (Mill €)	234
Plantilla 2017	1.130
MDD	NO
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES
Código Convenio	7000235011982
Vigencia	2014-2017
Centro de Trabajo-CCAA	MALLORCA - ISLAS BALEARES
Cláusula de Ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.778
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.961,97
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	18.244,38
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	salario base+plus fidelidad
Antigüedad	Plus fidelidad: Antigüedad acumulada hasta 31/12/2016
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: 75% desde 1 día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% desde 1 día.
Seguro Colectivo	12,020,24 euros Muerte o Invalidez por AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Limitacion contrato temporal 12 en periodo de 18.
Formación	No contempla
Salud Laboral	Comision de Seguridad y Salud. Reconocimiento Médico anual. Formacion obligatoria en Manipulacion de alimentos
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Empresa: GRUPO PANSTAR		Ranking 7
Provincia	Valencia	
CCAA	P. Valenciano	
Sector	Panadería	
Ventas 2017 (Mill €)	234	
Plantilla 2017	1.130	
MDD	NO	
Nombre Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA	
Código Convenio	79000965011994	
Vigencia	2016-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	VILAMALLA y FIGUERES (GIRONA)-CATALUNYA SANTA MARGARIDA (BARCELONA)-CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	18 meses	
Jornada Anual h/año	1.752	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.929,67	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	19.361,92	
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	1,50%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	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.	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	
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	
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	1 día al año por asuntos propios	
Mejoras sociales IV	No contempla	

Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Panadería
Ventas 2017 (Mill €)	234
Plantilla 2017	1.130
MDD	NO
Nombre Convenio	FABRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID
Código Convenio	28003035011981
Vigencia	2011-2017
Centro de Trabajo-CCAA	SAN SEBASTIAN DE LOS REYES -MADRID
Cláusula de Ultraactividad	prórroga año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.800,00
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.561,35
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	19.325,25
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad completa
Antigüedad	3 bienios al 5% y 3 quinquenios al 10%
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	EC si no hay hospitalización. 100% desde el día 15º, hasta 120 días
Complemento de IT EC	AT: 100% Base Reguladora. Máximo 12 meses. También para EC con Hospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	Fallecimiento 13,000 o Incapacidad permanente absoluta: 19,000
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo nacional de Formación continua
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Regulación genérica
Mejoras sociales I	Un Kg de pan diario, incluso en vacaciones y en IT
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Panadería
Ventas 2017 (Mill €)	234
Plantilla 2017	1130
MDD	NO
Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA COM. VALENCIANA
Código Convenio	80100065012013
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	ALBUIXET (VALENCIA)-PAIS VALENCIA
Cláusula de Ultraactividad	2 años
Jornada Anual h/año	1.782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.908,75
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.092,60
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad del salario base de grupo + plus convenio
Antigüedad	Tratamiento en Anexo I. Diferente en función del convenio de Origen: Valencia Castellón o Alicante
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	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
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
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
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
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN GRUPO PANSTAR SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES
(CC. PANADERÍA Y EXPENDEDORAS DE PAN COMUNIDAD DE MADRID)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO PANSTAR
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	SI. Comisión Paritaria (Cap. XI. Art. 55) Regula las funciones y líneas de trabajo de dicha Comisión.
	Más de 250 trabajadores/as	SI
	Menos de 250 trabajadores/as	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 6. Acceso al empleo 1. Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación
	Promoción	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
	Salarios	SI, CAPÍTULO XI Igualdad Artículo 55. Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo 56. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Muy desarrollado. Remite a la Ley 3/2007 Establece medidas preventivas: a. <i>Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.</i> b. <i>Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.</i> c. <i>Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.</i> <i>Desarrolla el procedimiento o protocolo de acoso, con participación de la RLT y marca plazos (Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la representación sindical)</i>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, En Permisos j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN PANSTAR
(CC. MASAS CONGELADAS CATALUNYA)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo 39. Acoso (moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo. Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Artículo 39 bis Protección de las víctimas de la violencia de género. Se remite a la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO PANSTAR PALMA DE MALLORCA
(CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo.- 34º. Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual. Artículo.- 35º. Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral en el Puesto de Trabajo.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

GRUPO PANSTAR (CC. PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES)

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO PANSTAR (CC. MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	Son faltas leves: el incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave,...
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO PANSTAR (CC. FABRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO PANSTAR (CC. PANADERÍA Y PASTERERÍA COM. VALENCIANA)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	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 esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos: Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
BYOD	NO



8. Kellogg España, S.L.

Kellogg entra en los segmentos de ecológicos y Super Food para responder a la creciente demanda de productos saludables y naturales con 'W.K. Kellogg'.

Ha presentado seis variedades de cereales en caja de cartón reciclado con un peso de 300 g que no contienen aceite de palma, colorantes ni aromas artificiales, son ricas en fibra, cuentan con un bajo contenido en sal y suponen una fuente natural de magnesio. En concreto, ha introducido en el mercado dos referencias Bio con base de trigo integral orgánico, cultivado sin emplear sustancias químicas de síntesis y respetando su ritmo de crecimiento. Inicialmente, presenta dos variedades de almohadillas: una natural, sin azúcar añadido ni edulcorantes artificiales, y otra de chocolate, fuente natural de magnesio.

Además, ha desarrollado dos productos 'W.K. Kellogg Super Food': granolas de espelta y arándanos rojos, y de semillas de calabaza y chía. Elaboradas con cereales integrales, son una fuente natural de fósforo y magnesio. En nuestro país, Kellogg cuenta con una planta en la localidad tarraconense de Valls.

Ranking: 8	KELLOG ESPAÑA, S.L.	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Ventas 2017	127,91 Millones de euros (-3,88%)	
Plantilla 2017	89 (-14,42%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Tarragona: Valls
Marcas	CHOCO KRISPIES, CHOCOS, CRACKER CRISPS, EXTRA, FROSTIES, JUST RIGHT, KELLOGG ´S, MIEL POPS, MUSLIX COUNTRY STORE, NUTRI-GRAIN, PRINGLES, RICE KRISPIES, SMACKS, SPECIAL K, W.K. KELLOGG	
MDD	NO	

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

Empresa: KELLOGG ESPAÑA, S.L.		Ranking 8
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Cereales desayuno	
Ventas 2017 (Mill €)	127,91	
Plantilla 2017	89	
MDD	NO	
Nombre Convenio	KELLOGG MANUFACTURING SPAIN	
Código Convenio	43003242012009	
Vigencia	2017-2018	
Centro de Trabajo-CCAA	VALLS (TARRAGONA)- CATALUNYA	
Cláusula de Ultraactividad	prorroga año a año si no media denuncia. Mantiene contenido normativo hasta que se firme uno nuevo	
Jornada Anual h/año	1752	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	25.979,43	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	30.342,52	
Vacaciones	22 días laborables	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base	
Antigüedad	2 Trienios+4 quinquenios	
Incremento Salarial	0	
Cláusula de Revisión Salarial	IPC de CATALUNYA -1%	
Complemento de IT EC	4 primeros días percibe 50% del salario. A partir del 15 día +25% de la Base, máximo 100%	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100% desde el 2º día máximo 12 meses. En Hospitalización desde 1 día	
Seguro Colectivo	Seguro de Vida: 1,5 anualidades de salario	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Formación	Planes individuales de Formación	
Salud Laboral	No contempla	
Cláusula de medio ambiente	No contempla	
Derechos Sindicales	Acumulación sindical de horas	
Mejoras sociales I	Jubilación parcial sin necesidad de acuerdo si el trabajador lo solicita	
Mejoras sociales II	Plan de pensiones: la empresa aporta el doble de lo que aporte el trabajador	
Mejoras sociales III	Producto a precio especial. Menú en comedor de empresa 2,53 €	
Mejoras sociales IV	No contempla	

**IGUALDAD EN KELLOGG MANUFACTURING SPAIN, S.L.
(CC. KELLOGG)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI, Artículo 42. Igualdad de oportunidades
	Contratación	SI, Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna
	Promoción	SI, Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	SI, Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, Artículo 42. Igualdad de oportunidades. Muy genérico
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Artículo 14. Permisos <i>l) Las ausencias o faltas de puntualidad de una trabajadora víctima de violencia de género serán consideradas como justificadas y no recuperables tras presentar documento acreditativo de servicios sociales.</i>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	

9. Forns Valencians, S.A. (Forvasa)

En junio de 2018 un incendio destruye sus instalaciones productivas de Puçol (Valencia). La panificadora en temperatura negativa, propiedad al 100% de Mercadona, es la principal proveedora de productos de panificación para los lineales de la cadena valenciana. Desde su planta de Puçol se suministra a nivel nacional referencias como pan de pueblo, las familias de 5 panes, como mini chapatas, bocadillos, panes de leche o pan de soja, las barras integrales, las pulguitas o las baguettes, además de especialidades como pan de trigo y espelta o pan de aceite de oliva.

En la familia de tartas, su producto más representativo es la tarta infantil de 20 raciones. Las últimas inversiones comunicadas por Forvasa en su planta de Puçol suman un presupuesto de 4 M€ entre 2016 y 2017, y han estado destinadas principalmente a reformas y mejoras en sus líneas de pan, a la adquisición de cortadoras de agua o la implementación de mejoras en su almacén de temperatura negativa. En materia de innovación de productos, los últimos lanzamientos de la compañía han sido las reformulaciones de su baguette, de su referencia de pan integral comercializada en 5 unidades y de su pan de cebolla, o el lanzamiento de su versión de pan de espelta.

Ranking: 9	FORNS VALENCIANS, S.A. (FORVASA)	
Sede central	Puçol (Valencia)	
Ventas 2017	115,10 Millones de € (12,95%)	
Plantilla 2017	511 (43,94%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano	Valencia: Puçol
MDD	MERCADONA	

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

Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Masas congeladas
Ventas 2017 (Mill €)	115,10
Plantilla 2017	511
MDD	SI
Nombre Convenio	COM.VALENCIANA
Código Convenio	90100183012014
Vigencia	2014-2018
Centro de Trabajo-CCAA	PUÇOL (VALENCIA)-PAIS VALENCIA
Cláusula de Ultraactividad	prorroga año a año hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.820
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.435,01
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.724,72
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% hasta 12 meses en EC
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% hasta 12 meses en AT y EP
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contratación de 1000 trabajadores durante la vigencia del Convenio
Formación	Derecho a participación en los cursos que la empresa organiza, en jornada laboral . Todos los gastos incluidos desplazamientos por cuenta de la empresa
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	LOLS. Comité intercentros
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN FORNS VALENCIANS, S.A.
(CC. MERCADONA, FORNS VALENCIANS Y OTRAS)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	SI, CAPÍTULO VIII Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Muy completo y desarrollado.
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, CAPÍTULO VIII Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Muy completo y desarrollado.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	NO
	Formación	SI
	Salarios	SI, Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, CAPÍTULO VIII Artículo 41. Igualdad de trato y de oportunidades II. Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Muy completo y desarrollado.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Formación	SI
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo. Garantizar la puesta en marcha del protocolo existente en caso de acoso sexual y por razón de sexo en un supuesto de denuncia, así como garantizar la celeridad y el sigilo de la Comisión de Instrucción.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Artículo 32. Violencia de género: se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 Excedencia especial de hasta 3 años para víctimas de violencia de género (según lo establecido en el artículo 13 del presente Convenio).
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**FORNS VALENCIANS, S.A. (FORVASA)
(CC. MERCADONA, FORNS VALENCIA Y OTRAS)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se establecen las siguientes especialidades. Contrato por obra o servicio determinado: Promociones específicas y las remodelaciones o cambios de implantación sin periodicidad fija, así como las campañas turísticas; Para atender el proceso no automatizado hasta la finalización del proceso de automatización actualmente en ejecución
BYOD	NO



10. Anitin Panes Especiales, S.L.

La compañía es interproveedor de Mercadona para la categoría de panificación seca.

En 2016, ha puesto en marcha una nueva línea de rosquilletas y ha adquirido una nave destinada a ampliar la capacidad de almacenamiento en sus instalaciones sitas en la localidad de Carlet (Valencia).

Este incremento de facturación ha ido acompañado por un mayor volumen de producción, que se elevó hasta las 27.600 t, con un aumento del 1,5% respecto al año anterior. Anitin Panes Especiales cuenta con la filial Anitin Picosol, empresa que gestiona una planta de picos camperos en la localidad gaditana de Jerez de la Frontera.

Ranking: 10	ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.	
Sede central	Carlet (Valencia)	
Ventas 2017	59,25 Millones de € (2,33%)	
Plantilla 2017	670 (6,69%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano	Valencia: Carlet
MDD	MERCADONA	

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



Provincia	Valencia
CCAA	P. Valenciano
Sector	Panadería
Ventas 2017 (Mill €)	59,25
Plantilla 2017	670
MDD	SI
Nombre Convenio	ANITIN PANES ESPECIALES S.L.
Código Convenio	461001.71012014
Vigencia	2014-2017
Centro de Trabajo-CCAA	CARLET (VALENCIA)-PAIS VALENCIÁ
Cláusula de Ultraactividad	prorroga año a año hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.782
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.473,35
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.161,35
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario Base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,60%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: 100% desde día 16 hasta 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Hasta 12 meses
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	Redacción Genérica. Formación en Salud laboral en Jornada Laboral
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.
(CC. ANITIN PANE ESPECIALES)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, Capítulo IX Igualdad de trato y de oportunidades Art.30.º La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. Muy genérico.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO, solo recoge definiciones. C) Faltas Muy Graves: 16. El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**ANITIN PANES ESPECIALES, S.L. (CC. ANITIN PANES ESPECIALES S.L.)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



5.3. Sector Lácteo



1. Grupo Lactalis Iberia, S.A.

Los datos económicos son una estimación para el consolidado del grupo Lactalis en España, integrado por Lactalis Puleva -leche, alimentos infantiles, batidos y horchatas en distribución moderna-, Lactalis Forlasa -quesos, natas y mantequillas en distribución moderna-, Lactalis Food Service -productos del grupo en hoteles y restaurantes-, Lactalis Nestlé Productos Lácteos Refrigerados (filial de la francesa Lactalis Nestlé Produits Frais, en la que Lactalis suscribe un 60% y Nestlé el 40% restante) -dedicada a la producción y comercialización de yogures, postres y cafés RTD-; y Lactalis Nutrición Iberia (filial de la compañía francesa Celia, S.A.S.) -para la comercialización de leches infantiles en los canales de farmacia, parafarmacia y hospitales.

Ranking: 1	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	
Sede central	Barcelona	
Ventas 2017	655,00 Millones de € (-5,76%)	
Plantilla 2017	3.115 (-2,56%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada (leche y derivados lácteos)
	Castilla y León	Valladolid: Peñafiel (producción de queso) Zamora (producción de queso)
	Castilla la Mancha	Albacete: Villarobledo (producción de queso) Guadalajara (producción de yogures y postres)
	Cataluña	Lleida: Mollerussa (leche y derivados lácteos)
	Galicia	Lugo: Villalba y Nabela (leche y derivados lácteos)
Marcas	CHOLECK, CHUFI, DAMIRA, DON BERNARDO, EL CASTILLO, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, GRAN CAPITÁN, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, RAM, 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.

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	PULEVA FOODS
Código Convenio	18001961012004
Vigencia	2016-2018
Centro de Trabajo-CCAA	GRANADA- ANDALUCÍA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.611,72
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	27.400,05
Vacaciones	veintidós días laborables
Nº Pagas	3+ 1 paga lineal
Importe Pagas extraordinarias	Sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad. Paga lineal 2017: 1,471,47
Antigüedad	trienios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base más el complemento de origen
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC. A partir del 4º día de ocurrir la baja cien por cien de la retribución pactada hasta el 15ª día, a partir del 16ª 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
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% en hospitalización. AT o EP, l 100% 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	Comisión paritaria de Formación
Salud Laboral	Delegado de Prevención: crédito horario de 4 horas mensuales. Formación para todos los trabajadores en materia de prevención en horario de trabajo. Protección para trabajadores especialmente sensibles
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.
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
Mejoras sociales I	Discapitados más del 33%. ayuda económica en el año 2017 de 127,36 euros. JUBILACION 63 AÑOS 1,5 Anualidades 64 AÑOS 1 Anualidad . Edad ordinaria 47,97 por año de servicio
Mejoras sociales II	Invalidez Permanente Parcial, opción de reclasificación profesional o indemnización 1 año de salario. Invalidez permanente total Indemnización 2 anualidades
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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	LACTALIS VALLADOLID
Código Convenio	No contempla
Vigencia	2013-2017
Centro de Trabajo-CCAA	PEÑAFIEL(VALLADOLID)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	prorroga año a año hasta que se firme uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	30 días naturales + días en funcion de edad (hasta 4 días mas)
Nº Pagas	3+1 paga 4,5% salario anual
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	cuatrinenios según tablas
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC 100% a partir del día 1 del siguiente mes
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100% desde 1 día
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	Indemnizacion jubilacion, jubilacion anticipada o invalidez, según tablas
Mejoras sociales II	Productos de lactancias gratuitos
Mejoras sociales III	Ayuda hijos minusvalidos según tablas
Mejoras sociales IV	Obsequio nupcialidad y natalidad según tablas . Navidad (150 euros) y reyes (tablas) Obsequio por años de servicio 25 (3640 euros) 40 (2200 euros) 50 años (2917,48 euros)

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	LACTALIS ZAMORA SLU
Código Convenio	49003502011991
Vigencia	2014-2015
Centro de Trabajo-CCAA	ZAMORA- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	2 AÑOS
Jornada Anual h/año	1.720,5
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	Fallecimiento o incapacidad por cualquier causa:24.000 euros. Si la muerte es por accidente, 48.000.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	No contempla
Salud Laboral	No contempla
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	Ayuda bocadillo tablas
Mejoras sociales II	Premio jubilación: A partir de 10 años de antigüedad (2 mensualidades) hasta 20 (4 mensualidades)
Mejoras sociales III	Cesta de navidad
Mejoras sociales IV	Jubilacion parcial contrato de relevo

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	VILLARROBLEDO (ALBACETE)- CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2013-2016
Centro de Trabajo-CCAA	GUADALAJARA- CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	30 días naturales + días en funcion de edad (hasta 4 días mas)
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	486,40 por cuatrienio
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% si el absentismo planta inferior a 3,75% Maximo 12 meses . Resto casos sistema en funcion del numero de bajas en los 9 meses anteriores
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
Mejoras sociales I	Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores
Mejoras sociales II	Premio jubilacion: 174,76 euros por año trabajado (minimo 2,586,91)
Mejoras sociales III	Ayuda hijo discapacitado: 174,76 euros/mes
Mejoras sociales IV	Obsequio navidad y reyes

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	MOLLERUSA (LLEIDA)- - CATALUNYA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.762
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Trienios 3%
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	EC 1ª baja 60% 3 primeros días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Mantenimiento de plantilla durante la vigencia del Convenio
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. Retribucion 10 eusor hora en jornada. Comidas si es fuera del centro
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. Reconocimiento médico 1 al año
Clausula de medio ambiente	
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores . Dotación 1.100 euros al comité
Mejoras sociales I	Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores
Mejoras sociales II	Seguro colectivo: 36.855,78. Vida y accidentes
Mejoras sociales III	Lote de navidad, cena de empresa y productos de empresa . Paes piscina de Verano para el trabajador y su familia. Ayuda deficientes psicquicos 106,79 €/mes. Obsequio 10 y 25 años
Mejoras sociales IV	Permanencia en el puesto del trabajador que sea declarado incapaz. Prestamos personales hasta 1/4 del salario anual

Provincia	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	LUGO (NADELA)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base más antigüedad hasta el día 18. Desde el día 19, 100%. Si el absentismo individual no supera el 3%, 100% desde el 15 días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Base cotización
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Formación	Formación fuera de jornada: se abonará menú del día y se compensará con descanso. De no ser posible, como horas extraordinarias
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
Derechos Sindicales	2.000 euros funcionamiento Comité de Empresa. Acumulación horas sindicales
Mejoras sociales I	Ayuda escolar de 0 a 21 años: 58,75 preescolar hasta 72,50 a partir de primaria
Mejoras sociales II	Ayuda por hijo discapacitado: 120,55 euros/mes
Mejoras sociales III	Jubilacion parcial de aquellos trabajadores que lo soliciten y cumplen requisitos
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	1.163,09
Plantilla 2017	1.900
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (Pacto Articulado)
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	VILLABA (LUGO)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
Mejoras sociales I	Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación parcial y anticipada de los trabajadores
Mejoras sociales II	Ayuda guardería: 65,12*11 meses. Premio nupcialidad: 175,75 €. Natalidad 331,31 €+ Canastilla 68 €
Mejoras sociales III	Ayuda por discapacidad: 79,56 € por hijo
Mejoras sociales IV	Ayuda por jubilacion, incapacidad o fallecimiento: 91,77 € por año trabajado. Premio por servicios prestados: 25 años reloj + 953,46 €; 40 años reloj +1.167,32 €;50 año reloj +1.389,38 €

**IGUALDAD EN GRUPO LACTALIS IBERIA
(CC. PULEVA FOOD GRANADA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI Comisión de Igualdad entre hombres y mujeres. Detallado, composición y funciones muy desarrolladas
	Regulado en el Convenio	SI
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	SI, Art. 20.- Contratación. La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación de mujeres en igualdad de condiciones y méritos, en aquellas secciones donde la presencia femenina sea inferior a la masculina.
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI, dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad: (...) se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, Art. 59. (...) las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Artículo 60. Aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación

**IGUALDAD EN GRUPO LACTALIS IBERIA
(CC. LACTALIS ZAMORA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN GRUPO LACTALIS IBERIA
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (CC.PULEVA FOODS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		<p>El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos: adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos, Posibles reconversiones profesionales,...</p> <p>Se considera, formación obligatoria, aquella que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, con el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 17,53 Euros por hora de formación</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		<p>Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.</p> <p>En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores: - La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo,...</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (CC. LACTALIS VALLADOLID)
Protección social/ económica del trabajador		NO
Derechos digitales		NO
Mecanización/Automatización		De acuerdo con las facultades y atribuciones que según la legislación vigente corresponden a la Dirección de la empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, esa podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportunos, creando, modificando, refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenidos de los mismos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales		NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		NO
BYOD		NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (CC. LACTALIS ZAMORA SLU)
Protección social/ económica del trabajador		NO
Derechos digitales		NO
Mecanización/Automatización		NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales		NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		NO
BYOD		NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS -PACTO ARTICULADO)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

2. Danone, S.A.

Primer grupo en España del sector de yogures y postres lácteos refrigerados. Líder indiscutible del sector, que junto a la MDD copan alrededor del 95% del mercado de yogures en distribución alimentaria moderna (datos IRI). Comercialmente, después de unos ejercicios duros en España por la debilidad del consumo y el crecimiento de las marcas de distribuidor y tras dos años de cierta estabilidad, "el principal reto de Danone es volver a crecer". 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. Ya en 2017, Danone se marcó el objetivo de volver a impulsar la categoría de L casei y para ello el camino más directo es el de la innovación. Así, incrementó la gama con tres nuevas variedades: Actimel con un toque de granada, arándanos y extracto de maca, Actimel jalea real y avena y Actimel ginseng 0% M.G. En mayo entró en yogures sin lactosa con su enseña 'Activia', concretamente tres variedades: natural edulcorado 0% materia grasa, kiwi 0% y melocotón 0%. Al mismo tiempo, Danone incrementó la gama 'Activia Semillas y Cereales' con dos nuevas referencias: avena goyi 0% y lino y avellana. Para 'Oikos', Danone insiste en el vector placer y amplió esta línea de sabores gourmet de 'Oikos' con la nueva gama "Fondue de Frutas".

En 2018, Danone ha lanzado un total de 45 nuevas referencias entre enero y mayo. La innovación de Danone en 2018 ha vuelto a poner al consumidor en el centro de su estrategia y ha apostado por las novedades para dar respuesta a las necesidades de los nuevos modelos de hogar y los nuevos momentos de consumo. En el primer trimestre de 2018, Danone presentó la marca 'Danone Mmmh! Sin Palabras', una moderna familia de postres pensada para los nuevos modelos de hogar y la enseña 'YoPRO', yogures con un alto contenido en proteínas y sin grasas, enfocado a personas con una vida activa. También lanzó al mercado una nueva familia de alternativas vegetales al yogur bajo la marca 'Alpro', integrada en Danone tras la adquisición de la compañía americana Whitewave. Ya en primavera de 2018, Danone sacó una segunda oleada de novedades entre las que destacan la nueva marca de desnatados, 'Light&Free', nuevos formatos bebibles para el consumo on-the-go y variedades de marcas clave como 'Oikos', 'Activia' y 'Original'.

En marzo de 2017 Danone puso en marcha a nivel mundial una nueva unidad de negocio, bautizada como 'DanoneWave', toda vez que la multinacional francesa consiguió completar la adquisición ya mencionada del grupo The WhiteWave Foods. En Europa el principal vector de crecimiento para Danone tras la compra de WhiteWave será la belga Alpro, con tres plantas de producción, la principal ubicada en Wevelgem (Bélgica) y las dos restantes en Kettering (Inglaterra) e Issenheim (Francia). A nivel mundial, Danone lanzó en 2017 el nuevo posicionamiento de la compañía: 'One Planet, One Health' (Un Planeta, Una Salud). El proyecto define el doble compromiso tanto con la salud de sus consumidores como con el entorno en el que viven. Durante las últimas dos décadas, el portfolio de la compañía ha evolucionado para ofrecer productos saludables en las cuatro divisiones que abarca la firma: productos lácteos fermentados y vegetales, aguas minerales, nutrición infantil y nutrición médica. Todo ello sin olvidar los retos medioambientales sobre los que trabaja diariamente: lucha contra el cambio climático, preservación del ciclo del agua, fomento de la agricultura sostenible y desarrollo de

envases responsables con el medio ambiente. Además, Danone ha decidido llevar su política nutricional más allá, implementando a nivel mundial desde octubre de 2016 sus seis compromisos nutricionales, ambiciosos y medibles, con un plan de trabajo que se extiende hasta el año 2020. 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.

Ranking: 2	DANONE, S.A.	
Sede central	Barcelona	
Ventas 2017	1.091,00 Millones de € (-0,18%)	
Plantilla 2017	1.809 (2,6%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona: Parets del Valles (yogures, principalmente yogur batido con fruta y cereales con las marcas Activia, Oikos, Vitalinea, entre otras)
	Madrid	Madrid: Tres Cantos (yogures y postres con las marcas Danone, Vitalinea, Activia, Danet y postres)
	País Valencià	Valencia: Aldaya (líquidos/ báticos, principalmente con las enseñas Actimel, Danacol y postres)
	Asturias	Asturias: Salas (queso fresco con las enseñas de Danonino y Danone Flan de Queso)
Marcas	ACTIMEL, ACTIVIA, ALPRO, DANACOL, DANET, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN`UP, DENISIA, LA COPA, LAS 2 VACAS, MI PRIMER DANONE, MMMH!, 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.

Empresa: DANONE, S.A		Ranking 2
Provincia	Barcelona	
CCAA	Cataluña	
Sector	Lácteos	
Ventas 2017 (Mill €)	1.091	
Plantilla 2017	1.809	
MDD	NO	
Nombre Convenio	DANONE, S.A.	
Código Convenio	90010192011996	
Vigencia	2015-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	PARET DEL VALLES (BARCELONA)-CATALUNYA TRES CANTOS-MADRID ALDAYA (VALENCIA)-PAIS VALENCIA SALAS-ASTURIAS	
Cláusula de Ultraactividad	1 año	
Jornada Anual h/año	1694	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	28.015,13	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	32.571,79	
Vacaciones	26 días laborables	
Nº Pagas	2	
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas. Incluidas en Salario anual	
Antigüedad	Si estaban en alta en la empresa el día 31 de diciembre de 2002 y no se han adherido al Plan de Pensiones de Empleo, disfrutará del cobro de quinquenios del 5%. Si se adhieren al Plan de pensiones, Complemento personal	
Incremento Salarial	1,2%+0,4% variable en función del incremento del CANN	
Cláusula de Revisión Salarial	NO	
Complemento de IT EC	EC: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100%; Accidente no laboral	
Seguro Colectivo	Por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades. Invalidez absoluta anualidad y media.	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Formación	ART. 62 Señala el tipo de formación que se ha de realizar en DANONE. Se establece una formación obligatoria. Comisión nacional de Formacion de DANONE	
Salud Laboral	Comisión de Salud Laboral, se rigen por un reglamento interno	
Clausula de medio ambiente	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. Regulacion del Delegado Sindical	
Mejoras sociales I	El traslado de centro de trabajo entre dos provincias distintas se compensará con una ayuda a fondo perdido de: 23.500 euros brutos. Tambien creditos para compra vivienda hasta 15.000 euros	
Mejoras sociales II	Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones en funcion del mes de disfrute.	
Mejoras sociales III	Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos: 210,14 € mes . Ayuda escolar: 46,27 € brutos/mes. hasta los 24 años. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.	
Mejoras sociales IV	PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO . Seguro Médico por cuenta de la empresa . Garantia de salario en la retirada de permiso de conducir	

**IGUALDAD EN GRUPO DANONE
(CC. DANONE)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Plan de Igualdad de Danone, S.A. («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre de 2009). Al efecto de dar cumplimiento al contenido de dicho Plan, durante el año 2016 se realizará una revisión del diagnóstico tutelada por la Comisión de Igualdad.
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI, en el Plan de Igualdad. En el CC no se regulan medidas dirigidas a promover la igualdad
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	SI, en el Plan de Igualdad. En el CC no se menciona el acoso.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	SI, en el Plan de Igualdad. En el CC no se regula ninguna medida.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Artículo 1. Objeto. El presente Convenio general para la empresa Danone, S.A., tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y empleo, y mantener un marco de relaciones armónicas y estables entre la empresa y sus trabajadores. El presente Convenio general se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, religión, raza, ideología política o sindical

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		DANONE, S.A (CC. DANONE S.A)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	



3. Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (CAPSA FOOD)

Bajo el nombre comercial de Capsa Food, aglutina las marcas 'Central Lechera Asturiana', 'Ato', 'Larsa' e 'Innova Food Ingredients'. 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 suscribe también una participación minoritaria en Iberleche, sociedad a la que traspasaron sus negocios de MDD tanto la propia Capsa como Leche Celta (socio mayoritario); el 40% de Llet Ato -constituida junto a ganaderos catalanes a través de Natura Llet, S.L. - 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 44% de la fabricante de piensos Sociedad Asturiana de Servicios Agropecuarios, y el 100% de Porlac Comercializao de Lacticinios, Lda.

Ranking: 3	CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA)	
Sede central	Siero (Asturias)	
Ventas 2017	713,70 Millones de € (10,62%)	
Plantilla 2017	1.090 (-1,36%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Vidreres (envasado de leche)
	Madrid	Madrid: Zarzalejo (leche líquida UHT y pequeños formatos)
	Galicia	Albacete: Villarobledo (producción de queso) Guadalajara (producción de yogures y postres)
	Asturias	Lugo: Outeiro de Rei (leche líquida y productos en polvo) Pontevedra: Villagarcía de Arousa (quesos y yogures)
		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.

Provincia	Asturias
CCAA	Asturias
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	713,70
Plantilla 2017	1.090
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	VIDRERES (GIRONA)-CATALUNYA ZARZALEJO-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Asturias
CCAA	Asturias
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	713,70
Plantilla 2017	1.090
MDD	SI
Nombre Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO
Código Convenio	27000622011992
Vigencia	2017-2019
Centro de Trabajo-CCAA	OTERO DE REI (LUGO)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.560,78
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	22.187,45
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 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	1,20%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% del salario regulador, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario regulador, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 18 meses.
Seguro Colectivo	Póliza de seguros Importes muerte o invaidez 20.291,63: muerte por accidente 31.361,48; accidente de trafico 42.431,35
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
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 act
Salud Laboral	Para el Comité de Seguridad y Salud se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Clausula de medio ambiente	
Derechos Sindicales	Según LOLS. Se creará un fondo comité de empresa 1,811,17 €. Se establece un fondo a cargo de la empresa, que se fija en la cantidad de 972,25 euros, que se pondrá a disposición de las secciones sindicales
Mejoras sociales I	Premio de constancia Porcentaje decreciente según una tabla, en función de categorías. Jubilación: desde los 63 años con complemento al 100% de salario hasta los 65
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. Según Tabla
Mejoras sociales IV	Ayuda a personas con discapacidad. Plus de natalidad y nupcialidad. Subvencion de un Acto anual de empresa. Ayuda estudios del trabajador 50% coste de la matricula

Provincia	Asturias
CCAA	Asturias
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	713,70
Plantilla 2017	1.090
MDD	SI
Nombre Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS
Código Convenio	33003411011983
Vigencia	2016-2021
Centro de Trabajo-CCAA	GRANDA- ASTURIAS
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.788,85
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	28.688,40
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	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% de la retribución bruta del trabajador, en todos los casos
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% de la retribución bruta del trabajador, en todos los casos
Seguro Colectivo	Muerte por enfermedad común. 15.589 € IP Total o absoluta.15.589 € Muerte por accidente no de tráfico 31.167 € Muerte por accidente laboral o de tráfico. 46.374 € €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo en reducir en la medida de lo posible, la utilización de la contratación a través de las ETT. Limitación al 3% de la plantilla. La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los acuerdos de jubilación anticipada a los 63 años, con el 100% del salario hasta los 65 años. Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente indefinido
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 un anual de audiometría y se aplicarán medidas preventivas y técnicas tendentes a garantizar un nivel de exposición dentro de lo legalmente permitido
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
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. Dotación al Comité Supra Empresarial de 7.560 €/año. Celebracion de asambleas en horario de trabajo. Derecho a la excedencia para los trabajadores que resulten elegidos en ejecutivas del sindicato
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 categoría y años de permanencia (tablas) . Premio de natalidad y nupcialidad según tablas. Derecho a la adquisición de material en desuso. Importe en tablas
Mejoras sociales III	Jubilacion parcial con contrato de relevo
Mejoras sociales IV	Subvención de los servicios de lavandería y cafetería; Cesta de Navidad

**IGUALDAD EN CAPSA FOOD
(CC.GRANDA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN CAPSA FOOD
(CC.GRANDA)**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, en el Plan de Igualdad. En el CC no regula ninguna medida dirigida a promover la igualdad
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



**IGUALDAD EN CAPSA FOOD
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD (CC. CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>Se considera, formación obligatoria, aquella que se deriva de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, por promociones profesionales o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo.</p> <p>Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, será compensada preferentemente mediante descanso, sin que afecte al ciclo productivo o en último caso retribuida como hora ordinaria de salario fijo.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	<p>Contratos de obra y servicio: además de por las causas y en las circunstancias legalmente permitidas, se podrán formalizar contratos para la realización de una obra o servicio determinados para la incorporación de plantilla en administración y en proceso de datos cuando, se implanten nuevas tecnologías</p>
BYOD	NO

4. 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 Chevreuille, 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.

Ranking: 4	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)	
Sede central	Madrid	
Ventas 2017	641,48 Millones de € (5,89%)	
Plantilla 2017	1.368 (2,47%)	
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.

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	641,48
Plantilla 2017	1.368
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	GRANDA – ASTURIAS BUSTARVIEJO-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	641,48
Plantilla 2017	1.368
MDD	SI
Nombre Convenio	LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS SA
Código Convenio	49005202011994
Vigencia	2017-2018
Centro de Trabajo-CCAA	FRESNO DE LA RIBERA (ZAMORA)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.765
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.312,55
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	15.012,45
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% de la retribución bruta del trabajador, en todos los casos
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% de la retribución bruta del trabajador, en todos los casos
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
Mejoras sociales I	Cesta de navidad importe 117,82
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS
(CC. LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.) ZAMORA**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	NO
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

**IGUALDAD EN INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS). GRANDA Y BUSTARVIEJO**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO (CC. LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS SA)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

5. 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. 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 Lactíber 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 Catalunya. 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-. En este sentido, en 2018 también ha incorporado una planta en Galicia, en concreto la planta de envasado de Leche Celta en Meira (Lugo), cuya producción ya se destinaba íntegramente a abastecer a la cadena con leche gallega para su marca 'Hacendado'.

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). Su 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.

Los miembros del área ganadera de Covap reúnen 30.000 cabezas de vacuno de leche, 20.000 animales bovinos de carne, 75.000 cabezas de porcino ibérico y 150.000 ud de ovino. 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).

Ranking: 5	COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)	
Sede central	Pozoblanco (Córdoba)	
Ventas 2017	441,00 Millones de € (6,71%)	
Plantilla 2017	708 (6,95%)	
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.



Provincia	Córdoba
CCAA	Andalucía
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	441
Plantilla 2017	708
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	POZOBLANCO (CORDOBA) - ANDALUCÍA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Córdoba
CCAA	Andalucía
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	441
Plantilla 2017	708
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2015-2017
Centro de Trabajo-CCAA	ALMADENEJOS (CIUDAD REAL)- CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.921,75
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	16.119,83
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	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaria parte de la base de cálculo de los salarios de 2018
Complemento de IT EC	En todos los casos el 100%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
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 Formacion
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
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
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

Provincia	Córdoba
CCAA	Andalucía
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	441
Plantilla 2017	708
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
Código Convenio	99000275011981
Vigencia	2016-2017
Centro de Trabajo-CCAA	ALMORCHON (BADAJOZ)- EXTREMADURA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.085,95
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	14.840,01
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	0,70%
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	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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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 centimetr
Clausula de medio ambiente	
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.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN COVAP
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP (CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales		Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como el desarrollo tecnológico
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías		Contratos de duración determinada: 1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO	

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, 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.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concertarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

6. Grupo Lactogal

LECHE CELTA: Integrada en el grupo Lactogal, cuenta con plantas de producción en Pontedeume (A Coruña), Meruelo (Cantabria, a través de Lácteos de Santander) y Vicolozano (Ávila). En mayo de 2018 vendió una fábrica que operaba en Meira (Lugo) a Covap, tras cesar su relación como proveedor de Mercadona, con la que había trabajado 20 años.

IBERLECHE: Puesta en marcha para concentrar los negocios de marca de distribución de Leche Celta, S.A. y Corporación Alimentaria Peñasanta, S.A. (Capsa Food) tras el acuerdo firmado entre ambas, operativo desde octubre de 2015. En 2017 se sumó al acuerdo Cooperativas Lácteas Unidas (Clun), que entró en el capital de Iberleche a través de su filial Clun Marca Distribuidor, S.L. Para el desarrollo de su actividad, Iberleche se apoya en la red industrial de sus accionistas.

Leche Celta explota plantas en Pontedeume (A Coruña), Meruelo (Cantabria) y Vicolozano (Ávila). Por su parte, la red industrial de Capsa está compuesta por fábricas en Granda (Asturias), para la producción de leche, batidos, nata, mantequilla, yogures y leche en polvo; Vidreres (Girona), envasado de leche; Outeiro de Rei (Lugo), leche líquida y productos en polvo; Vilagarcía de Arousa (Pontevedra), quesos y yogures; y Zarzalejo (Madrid), donde elabora leche líquida UHT y pequeños formatos. Por último, Clun dispone de fábricas en Ponte Maceiro (leche, batidos, yogures líquidos, nata y quesos) y Caldas de Reis (yogures, postres lácteos y quesos).

Ranking: 6	GRUPO LACTOGAL	
Sede central	Pontedeume (A Coruña)	
Ventas 2017	417,00 Millones de € (9,56%)	
Plantilla 2017	302 (2,72%)	
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.

Provincia	A Coruña
CCAA	Galicia
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	417
Plantilla 2017	302
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	MERUELO – CANTABRIA VIZCOLOZANO (AVILA)-CASTILLO LEÓN PONTEDEUME (A CORUÑA)-GALICIA MEIRA (LUGO)-GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

**IGUALDAD EN GRUPO LACTOGAL
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		GRUPO LACTOGAL (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	



7. Lácteas Garcia Baquero, S.A.

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.

Ranking: 7	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	
Sede central	Alcázar de San Juan (Ciudad Real)	
Ventas 2017	395,00 Millones de € (2,12%)	
Plantilla 2017	136 (67,9%)	
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.

Provincia	Ciudad Real
CCAA	C. la Mancha
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	395
Plantilla 2017	136
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	TORO (ZAMORA)- CASTILLA LEON ALCAZAR DE SAN JUAN (CIUDAD REAL)-CASTILLA LA MANCHA PALSA DE REI (LUGO)-GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

**IGUALDAD EN LÁCTEOS GARCÍA BAQUERO
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



8. 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, nombrado interproveedor a mediados de 2015. 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.

De momento, una de las primeras medidas de Schreiber Foods España ha sido el cambio de la fecha de cierre de ejercicio a 30 de junio (los datos de 2015 reflejados corresponden por tanto a seis meses). 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. Para profundizar en esta relación, Danone encargó a Schreiber la fabricación de la gama de flanes que la multinacional francesa lanzó a principios de 2018 en España bajo la nueva marca 'mmmh!'. Estos flanes se están fabricando en la planta de Schreiber en Talavera de la Reina. 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. El negocio de Schreiber Foods está principalmente centrado en el suministro con enseñas de terceros, ya sea mediante acuerdos de MDD, para otros fabricantes o para operadores de restauración.

Ranking: 8	GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA	
Sede central	Noblejas (Toledo)	
Ventas 2017	330,00 Millones de € (1,76%)	
Plantilla 2017	599 (0,00%)	
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.

Provincia	Toledo
CCAA	C. la Mancha
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	330
Plantilla 2017	599
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	S.C TENERIFE (CANARIAS)
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Toledo
CCAA	C. la Mancha
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	330
Plantilla 2017	599
MDD	SI
Nombre Convenio	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,
Código Convenio	45100442012017
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	NOBLEJAS (TOLEDO)- CASTILLA LA MANCHA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	22 dias laborables mejorables de forma discrecional
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+complmento personal+mejora voluntaria+antigüedad
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,20%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL (TOPE 3%)
Complemento de IT EC	EC: hasta 75% maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente total o fallecimiento por cualquier causa 2 * Salario anual minimo 20,000. Seguro de vida
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se compromete a favorecer, siempre que sea posible, el contrato de relevo
Formación	La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de sus trabajadores. Preferentemente en horario laboral. Si se realiza fuera de jorn
Salud Laboral	Regulación genérica
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Diets de los Comités de empresa máximo 3.000 euros
Mejoras sociales I	Ayuda estudios hijos entre 3 y 21 años: 80 euros/año. Trabajadores: pago tasas oficiales de examen
Mejoras sociales II	Ayuda hijo o conyugue disminuido fisico psiquico o sensorial a cargo: 92 euros al mes
Mejoras sociales III	Prestamo de empresa: hasta 3.000 euros
Mejoras sociales IV	Premio jubilacion: 500 euros para antigüedades inferiores a 7 años y 1000 euros para antigüedades superiores Servicio medico y de enfermeria en la planta de noblejas

**IGUALDAD EN SCHEREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.
(CC. SCHEREIBER FOODS) TOLEDO**

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	SI, Artículo 46. Igualdad.
	Regulado en el Convenio	NO
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	SI
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	SI, CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DE TRABAJO Artículo 13. Organización del trabajo. 3. Las partes firmantes del presente Convenio reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se prestará especial atención al cumplimiento de este principio de igualdad y no discriminación en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.
	Contratación	SI
	Promoción	SI
	Estabilidad en el empleo	SI
	Formación	SI
	Salarios	SI
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, Artículo 47. Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres
	Contratación	SI
	Promoción	NO
	Formación	NO
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	NO
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO, define el acoso y lo incluye en faltas muy graves, pero no establece medidas preventivas.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	SI, Artículo 13. Organización del trabajo.

**IGUALDAD EN SCHEREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS) TENERIFE**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. (CC.INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. (CC. SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,)
Protección social/ económica del trabajador		Las partes firmantes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el dialogo social, así como el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los empelados constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de la Compañía. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización		Los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización, así como los principios de eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el dialogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los empleados.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales		La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de sus trabajadores
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

9. Queserías Entrepinares

La interproveedora para quesos de Mercadona, Queserías Entrepinares, está destinando sus inversiones a la ampliación de cámaras, una nueva sala de producción en Vilalba y nuevas líneas de envasado. Dan continuidad a las inversiones de 2017, destinadas en un 55% a la construcción de nuevas cámaras de maduración en el centro logístico de Las Arenas; cerca del 30% en nuevas líneas de envasado y cámaras en la planta de Vilalba; y el 15% restante en maquinaria, aplicaciones informáticas, mobiliario y utillaje en las plantas de Fuenlabrada y Argales.

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%

Ranking: 9	QUESERÍAS ENTREPINARES	
Sede central	Valladolid	
Ventas 2017	287,00 Millones de € (10,77%)	
Plantilla 2017	675 (12,69%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Valladolid Zamora: Catrogonzalo
	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.

Provincia	Valladolid
CCAA	C. y León
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	287
Plantilla 2017	675
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	VALLADOLID y CASTROGOZALO (ZAMORA)-CASTILLA LEÓN VILLABA (LUGO)-GALICIA FUENLABRADA-MADRID
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez:POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

**IGUALDAD EN QUESERÍAS ENTREPINARES
(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.(CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

10. Iparlat, S.A.

Coordina la actividad industrial del grupo homónimo, especializado en la elaboración de lácteos para marcas de distribución. Cuenta con plantas en Renedo de Piélagos (Cantabria), propiedad de Andia Lácteos de Cantabria, dedicada al envasado de leche y batidos; y Urnieta (Guipúzcoa), operada por Elnelat. Esta última cuenta con 13 líneas de envasado y capacidad para 315 MI/año entre leche básica, enriquecida, batidos, nata y caldos. Asimismo, prevé invertir 20 M€ en la construcción de una planta de bebidas vegetales en Corella (Navarra).

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. Asimismo, su principal accionista -Kaiku, S. Coop.- suscribe un 10,79% del capital de Kaiku Corporación Alimentaria.

Ranking: 10	IPARLAT, S.A.	
Sede central	Urnieta (Guipúzcoa)	
Ventas 2017	263,80 Millones de € (-18,28%)	
Plantilla 2017	27 (-6,9%)	
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 (Elnelat, 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.

Provincia	Guipúzcoa
CCAA	Euskadi
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	263,80
Plantilla 2017	27
MDD	SI
Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código Convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Centro de Trabajo-CCAA	RENEDO DE PIELAGOS –CANTABRIA KARRANTZA (BIZKAIA)-EUSKADI
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Quinquenios del 5%
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
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 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
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores
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

Provincia	Guipúzcoa
CCAA	Euskadi
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	263,80
Plantilla 2017	27
MDD	SI
Nombre Convenio	LACTIBER LEON, S.L. (PACTO DE MEJORAS CONVENIO INDUSTRIA LACTEA)
Código Convenio	24100012012011
Vigencia	2015-2018
Centro de Trabajo-CCAA	TROBAJO (LEON)- CASTILLA LEON
Cláusula de Ultraactividad	Prorroga anual salvo denuncia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.388,47
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	20.511,70
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Nivel salarial+complemento capacitación+antigüedad
Antigüedad	Trienios al 3%
Incremento Salarial	0,6%+ incremento variable por objetivos
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	EC: Los 3 primeros días, 60%. diferencia entre el 75% 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.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% . Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: POR ACCIDENTE 30.000, POR EC 20.000 €.Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Mantenimiento de entre 20% y 30% de temporalidad. Compromiso de no amortización de puesto de trabajo en jubilación parcial
Formación	No contempla
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. Delegado de prevención 8 horas de crédito
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	No contempla
Mejoras sociales I	Lote de navidad. Obsequio de 10, 25 años
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

Provincia	Guipúzcoa
CCAA	Euskadi
Sector	Lácteos
Ventas 2017 (Mill €)	263,80
Plantilla 2017	27
MDD	SI
Nombre Convenio	ESNELAT, S.L.
Código Convenio	20103942012018
Vigencia	2014-2019
Centro de Trabajo-CCAA	URNIETA (GUIPUZCOA)- EUSKADI
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.661
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.165,15
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	17.069,40
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Cuatrienios según tablas
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	100% salario base+antigüedad
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	Fallecimiento o incapacidad por cualquier causa: 9.500 euros. Fallecimiento o invalidez por accidente 19.000. 28.500 si es por accidente de circulación
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Conversion en indefinidos de 20 contratos durante la vigencia del Convenio
Formación	Formacion para el puesto: preferentemente en horario de trabajo, y con abono de las horas en caso de realizarse fuera. Permisos para exámenes y adaptacion de turnos para realizar formación. Se abona el 100% de los Cursos de promocion del euskera.
Salud Laboral	Ley de Prevencion. 2 reconocimientos al año
Clausula de medio ambiente	No contempla
Derechos Sindicales	Constitucion de Seccion sindical si se supera el 15% de la plantilla de afiliación. 30 horas para delegado sindical. Derecho a reuniones retribuidas de miembros de secciones sindicales, fuera de horas de trabajo y en funcion del porcentaje de afiliacion de las secciones sindicales. Acumulacion de horas de miembros del comité. 4 horas de asamblea en jornada laboral al año
Mejoras sociales I	Aguinaldo de navidad: 120,48
Mejoras sociales II	Descuento productos empresa 35% descuento. 30 litros de leche al mes
Mejoras sociales III	Si se realiza formacion en entidad privada se abonará el 50% de la matricula, con limite de 722,87 euros.
Mejoras sociales IV	No contempla

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

1	Se ha establecido un Plan de Igualdad	NO
	Regulado en el Convenio	
	Regulado en un acuerdo de empresa específico	
	Remite el Convenio a un acuerdo futuro de empresa	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	SI. Disposición adicional décima. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Protocolo desarrollado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		IPARLAT, S.A. (CC. INDUSTRIAS LÁCTEAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		IPARLAT, S.A. (CC. LACTIBER LEON, S.L. -PACTO DE MEJORAS)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		IPARLAT, S.A. (CC. ESNELAT, S.L.)
Protección social/ económica del trabajador	NO	
Derechos digitales	NO	
Mecanización/Automatización	NO	
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	



5.4. Sector Pescado procesado



1. Nueva Pescanova S.L.

Sociedad resultado del proceso de reestructuración de Pescanova, que en 2013 entró en concurso de acreedores. Posteriormente, el control de la sociedad pasó a la CNMV y, finalmente, a finales de 2015 se materializó el traspaso de los activos y de la actividad de finales a Nueva Pescanova.

Nueva Pescanova pasó a integrar la actividad de todas las antiguas filiales nacionales (Frigodis, Pescafina, Pescafresca, Bajamar Séptima, Frinova, Pescafina Bacalao, Fricatamar, Frivipesca Chapelay 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. A principios de 2016 Nueva Pescanova nombraba su nuevo consejo de administración, presidido por Jacobo González-Robatto, ex director general de Banco Popular, y ponía al frente de la compañía a Ignacio González Hernández, durante los últimos años CEO de Campofrío y, posteriormente, general manager para el Sur de Europa y Estados Unidos del grupo cárnico. 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. Por divisiones, la acuicultura supone alrededor del 40% de estas ventas, fundamentalmente langostino vannamei que cultiva en Ecuador y Centroamérica, rodaballo, y tilapia (Brasil). Por especies, incluyendo el negocio de acuicultura, Nueva Pescanova comercializó un total de 258.800 t de productos del mar, un 21,6% menos, bajada que se debió al descenso en soluciones/precocinados, partida que incluye a empanados y surimi, entre otros. Para el procesado, elaboración y acuicultura, Nueva Pescanova explota un total de 18 centros productivos, 6 de ellos en España. 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).

El Plan Estratégico de Nueva Pescanova prevé incrementar las ventas de su división de retail (en la que incluye también foodservice) un 58,5% en el periodo 2016-2020. 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. De momento, en el balance de 2017 Nueva Pescanova por primera vez ha logrado entrar en beneficios. Además del incremento de su negocio y el ajuste de los gastos por una mayor sinergia y “ritmo acompasado” entre sus filiales, han influido para la entrada en beneficios las desinversiones en activos no rentables o no estratégicos, como las ventas de la fábrica de harinas Hasenosa y la mencionada de Novahonduras. Las ventas en el canal retail se incrementaron un 6,3%. Siguiendo esta filosofía, durante el ejercicio 2017, Nueva Pescanova lanzó más de 20 productos nuevos.

Ranking: 1	NUEVA PESCANOVA, S.L.	
Sede central	Redondela (Pontevedra)	
Ventas 2017	1.081,00 Millones de € (1,98%)	
Plantilla 2017	11.200 (-0,32%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Chapela (surimi) y Porriño (merluza empanados y rebozados) A Coruña: Arteixo (langostino y gambón cocido) Lugo: Insuiña- Xove (rodaballo)
	Castilla y León	Valencia: Catarroja (sepia, calamar o chipirón) y Paterna (secos, salados y congelados de bacalao)
Marcas	ABBONDANZA PIZZERIA, A LA MESA, ANGURIÑAS, BOANOVA, CARIBBEAN QUEEN, CATERNOVA, CRABIS DEL MAR, LA PESCADERÍA DE PESCANOVA, PESCAFINA, PESCANOVA, PESCANOVA BY KABUKI	
MDD	MERCADONA: Palitos de cangrejo	

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



Empresa: NUEVA PESCANOVA, S.L.		Ranking 1
Provincia	Pontevedra	
CCAA	Galicia	
Sector	Pescado	
Ventas 2017 (Mill €)	1081	
Plantilla 2017	11200	
MDD	SI	
Nombre Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	
Código Convenio	99100085012011	
Vigencia	2008-2017	
Centro de Trabajo-CCAA	CHAPELA y PORRIÑO (PONTEVEDRA)-GALICIA; ARTEIXO (A CORUÑA)-GALICIA; XOVE E INSUIÑA (LUGO)-GALICIA	
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.752	
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	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	100% del salario, solo en caso de hospitalización	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	
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.	
Mejoras sociales I	No contempla	
Mejoras sociales II	No contempla	
Mejoras sociales III	No contempla	
Mejoras sociales IV	No contempla	

**IGUALDAD EN NUEVA PESCANOVA
(CC. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO	NUEVA PESCANOVA, S.L. (CC. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



2. Grupo Jealsa Rianxeira, S.A.

Datos del grupo de sociedades que encabeza Corporación Empresarial Jealsa (de la familia Ecuris), 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 -sociedad de cartera, Holanda-; Beltaine Renovables -energía-; PetSelect (antes, Tunaliment) -petfoods-; Valora -medioambiente-; Boiro Energía -Energía-, y Jealsa Energía y Jealsa Medioambiente -sociedades de cartera-.

Desde 2013, Corporación Empresarial Jealsa es la sociedad responsable de la consolidación de los datos del grupo, en detrimento de Jealsa Rianxeira que, pese a ello, participa en distintas sociedades agrupadas en cuatro áreas de actividad: producción y comercialización de conservas de pescados y mariscos (Jealsa Rianxeira, Ecuris, 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 sendas 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) - conservas de pescado y marisco y atún congelado desde 2010 para Mercadona-; Matosinhos (Portugal); Puerto Quetzal (Guatemala) -para la producción de lomos de atún-, y Puerto Montt (Chile) -para la producción de mariscos, almejas, navajas, mejillón y atún y desde donde se distribuye a Latinoamérica-. A éstas se unió en 2014 una planta en Sao Gonçalo do Amarante (Brasil) para abastecer este mercado en el que opera con la enseña 'Crusoe Foods' desde 2010. Especializadas en conservas de sardinas y atún, se pusieron en marcha en colaboración con la firma R&BAcquiculture y con una inversión de 6,6 M€. La apertura de estas instalaciones en septiembre de 2014 llegaron tras clausurar las que operaba en Rio Grande (Brasil).

La enseña 'Rianxeira' se destina al mercado español y portugués, 'Ecuris' al español y para productos de alta gama y 'Mare Aperto' al italiano -esta marca fue recomprada en 2015 después de haber vendido el 50% que no controlaba en la sociedad Mare Aperto a su socio Star Stabilimento Alimentaire para, después, poner en marcha Mare Aperto Foods, con la que se hizo con la marca y opera actualmente en el mercado 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 Ecuris. De hecho, Mercadona, absorbe el 55-57% de su producción.

En cuanto a productos, está especializada en la producción de conservas de pescado y pescado, si bien, en su catálogo figura también atún congelado (que comercializa en Mercadona) y, desde 2013, platos preparados congelados, refrigerados y ambiente para hostelería y catering. Además, su firma PetSelect está especializada en la elaboración de comida para animales. En total, el negocio conservero representa alrededor del 85% de su facturación consolidada, y las exportaciones, alrededor del 35%. En el apartado de lanzamientos, el más destacado es el realizado en 2018, cuando vio la luz 'Ecuris Tapeo', una nueva línea de conservas en formato reducido para el público joven.

Ranking: 2	GRUPO JEALSA RIANXEIRA, S.A.	
Sede central	Boiro (A Coruña)	
Ventas 2017	631,00 Millones de € (16,36%)	
Plantilla 2017	2.330 (4,72%)	
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.

Provincia	A Coruña
CCAA	Galicia
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	631
Plantilla 2017	2330
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código Convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Centro de Trabajo-CCAA	A CORUÑA –GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25
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	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
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 rebasa 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

**IGUALDAD EN GRUPO JEALSA RIANXEIRA
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**GRUPO JEALSA RIANXEIRA
(CC. CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

3. Luis Calvo Sanz, Grupo

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria (comercializadora de las conservas en España y en el ámbito internacional, especialmente en Italia y Brasil), Calvo Conservas (responsable de la actividad fabril de tñidos y con planta en Carballo (A Coruña), tras la absorción en 2017 por parte de ésta de Conserveira de Esteiro, que hasta ese momento era responsable de la gestión de la planta de Esteiro-Muros, que fue cerrada, trasladando su actividad de limpieza de lomos y ventresca a la propia planta de Carballo. El grupo lo completan Calvo Envases (fabricación de los envases metálicos y con plantas en España y Brasil) y la armadora Calvopesca (siete atuneros, dos mercantes frigoríficos y dos buques de apoyo), tras dejar la actividad que desarrollaba Conservas Premium, con sede en la planta de Esteiro y de la que controlaba el 75%. Esta participación ascendió al 100% en 2016, sin embargo, está sin actividad. La sociedad había sido 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 (opera una planta en La Unión en la que se procesan lomos de atún, pero también se preparan conservas de atún, ensaladas y subproductos -harina de pescado-) y GDC Alimentos (con dos planta en Itajaí -Brasil- para conservas de sardinas y atún y subproductos), 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', adquirida en 2012 a Bernardo Alfageme, especializada en atún y con amplia presencia en Canarias. Las ventas en España suponen alrededor del 18% del total del grupo.

En Italia, además de 'Nostromo' -con la que también está presente en Norteamérica-, cuenta con la enseña 'S.Marco' -atún, sardinas, caballa y ensaladas- y, desde 2016, 'Faro', con la que comercializa atún. En Sudamérica, fundamentalmente Brasil y Argentina, la principal marca es 'Gomes da Costa', con la que comercializa conservas de pescado y marisco, vegetales y patés, siendo uno de los principales operadores del país en los mercados de atún y sardinas. En esta región, fundamentalmente en Centroamérica, también tiene presencia la marca 'Calvo' para conservas de vegetales, atún y salsas.

Las ventas exteriores representan aproximadamente el 83% de su negocio y está presente en 71 mercados, siendo los principales: Brasil (51%), Italia (17%), Centroamérica y Caribe (6%) y Argentina (3%). El segundo mercado internacional en importancia es España (18%). Los datos sectoriales de 2018 referidos a la distribución de la facturación por canales se refieren a la actividad de la firma en España.

En 2017 presentó un total de 13 nuevas referencias, destacando en España su atún 'Calvo Supernatural' y una línea 'Eco' de atún pescado a caña en aceite de oliva virgen extra con certificado ecológico que, además de con la marca 'Calvo' vio la luz también

en Italia con 'Nostromo'. Hasta ese momento, las referencias ecológicas estaban incluidas en su gama 'Calvo Pole&Line' (filetes de atún claro en aceite de oliva o al natural). En 2018 el grupo incorporó el sello MSC a su atún eco y amplió la gama ecológica con ensaladas y mejillones con DOP Galicia.

Su objetivo a 2020 pasa por crecer un 34%, incrementando el peso de la innovación en su negocio (del 4% al 10%) y con el avance en mercados donde hasta ahora no tiene una presencia destacada, así como en la vertiente online.

Ranking: 3	LUIS CALVO SANZ, GRUPO	
Sede central	Carballo (A Coruña)	
Ventas 2017	618,30 Millones de € (7,46%)	
Plantilla 2017	5.326 (20,83%)	
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.



Empresa: LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)		Ranking 3
Provincia	A Coruña	
CCAA	Galicia	
Sector	Pescado	
Ventas 2017 (Mill €)	618,30	
Plantilla 2017	5.326	
MDD	NO	
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO	
Código Convenio	99001315011981	
Vigencia	2016-2020	
Centro de Trabajo-CCAA	A CORUÑA -GALICIA	
Cláusula de Ultraactividad	24 meses	
Jornada Anual h/año	1.730	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25	
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25	
Vacaciones	Veintidós días laborables	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad	
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional	
Incremento Salarial	1,00%	
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla	
Complemento de IT EC	No contempla	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%	
Seguro Colectivo	No contempla	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos	
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.	
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal	
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales	
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 rebasa 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	

**IGUALDAD EN LUIS CALVO SANZ
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

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

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

4. 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 supone alrededor del 3% de sus ventas anuales. 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. Cuenta asimismo con la enseña 'Salvora', de bajo coste.

En 2014 compró un 20% de Conservas Lago Paganini, S.L. La exportación supone alrededor del 45-50% de sus ventas, con presencia a través de filiales comerciales en Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, además de otra en Singapur dedicada a la gestión de compras.

Ranking: 4	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	
Sede central	Ribeira (A Coruña)	
Ventas 2017	404,87 Millones de € (5,6%)	
Plantilla 2017	1.429 (2,95%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Ribeira (4)
Marcas	FRINSA, RIBEIRA, SALVORA	
MDD	AL CAMPO: 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.

Provincia	A Coruña
CCAA	Galicia
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	404,87
Plantilla 2017	1429
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código Convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Centro de Trabajo-CCAA	RIBEIRA (A CORUÑA)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
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

**IGUALDAD EN FRINSA DEL NOROESTE
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

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

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

5. Conservas Garavilla, S.L. Grupo

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.) y 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. 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. 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, segmento con el que factura alrededor de 10 M€. 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, con dos versiones que amplió en 2019. 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 picante y con aceite de oliva, que se vendrá a sumar a las dos lanzadas inicialmente.

Ranking: 5	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	
Sede central	Zamudio (Vizcaya)	
Ventas 2017	345,00 Millones de € (7,08%)	
Plantilla 2017	2.500 (-1,22%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Cabo de Cruz-Boiro Pontevedra: O Grove
Marcas	ISABEL, CASTELETE, CUCA, GARAVILLA, GOYA, GUAPA, OLEICOL, REX, MASSO, PITA, PORRON	
MDD	ALDI, LIDL	

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

Provincia	No contempla
CCAA	No contempla
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	345
Plantilla 2017	2500
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código Convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Centro de Trabajo-CCAA	BOIRO (A CORUÑA)-GALICIA O GROVE (PONTEVEDRA) -GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
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

**IGUALDAD EN CONSERVAS GARAVILLA
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO
(CC. CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

6. Ibérica de Congelados, S.A.

Datos consolidados de Grupo Iberconsa, en el que se integran unas 40 sociedades. En diciembre de 2015 el fondo de private equity Portobello Capital Gestión adquirió un 55% del grupo. Desde entonces, el grupo ha llevado a cabo una fuerte política inversora, que le ha permitido pasar a ser en 2018 el segundo grupo pesquero español, solo superado por Nueva Pescanova. En cualquier caso, de la mano de Portobello el valor de Iberconsa se ha multiplicado por cuatro en dos años. Las miradas apuntan, sobre todo, a grandes fondos de inversión y grandes grupos pesqueros asiáticos. De manejarse el precio mencionado en la operación de compra-venta, fuentes consultadas consideran que el resto de socios y el equipo gestor, que controlan el 45% restante de Iberconsa, optarían también por vender.

Por otro lado, Iberconsa continúa mejorando su estructura fabril y pesquera. Sin contabilizar la compra de la argentina Pesquera Santa Cruz y la joint venture con las sudafricanas Eyethu Fishing y Pioneer East Coast. Para Argentina, en 2018 está ultimando la renovación de un arrastrero, que vendrá a sustituir al "Urabain" (sufrió un incendio a finales de 2017) y está cerrando a mediados de 2018 la compra de un fresquero tangonero. Esto, en lo que se refiere a compra de barcos de forma directa. En Sudáfrica, a través de Eyethu Fishing incorporó tres barcos y otros cuatro por la joint venture con East Coast; mientras que la adquisición de Pesquera Santa Cruz le aportó ocho barcos, seis para langostinos y dos para calamar/pota. Por un lado, una estructura comercial que mantendrá, ya que "su operativa es óptima", con presencia en China y otros países. En Europa mantenía presencia a través de una filial en España, concretamente la viguesa Galaustral, que canalizaba las ventas de langostinos y pota, principalmente en nuestro país, Italia y Portugal. Iberconsa ya ha asumido la comercialización que venía realizando que ha quedado con una actividad residual y que podría cesar actividad. Esta operación le ha supuesto una segunda marca, 'PSC', que mantendrá y que cuenta con buena implantación en retail, especialmente en la cadena gallega 'Gadis'.

La compra de Pesquera Santa Cruz también ha dotado a Iberconsa de una nueva planta en Argentina, ubicada en Puerto Deseado, que se suma a la que ya disponía en Puerto Madryn. En esta última, el grupo español ha desarrollado fuertes inversiones durante los dos últimos años, lo que le ha permitido prácticamente doblar su capacidad. Los planes pasan por especializar estas instalaciones en langostino y centrar las procedentes de Santa Cruz, en Puerto Deseado, en pota/calamar. Iberconsa también continúa realizando mejoras en su planta de Namibia, que ha especializado en merluza. Ahora, se dispone a acometer grandes inversiones en las instalaciones sudafricanas procedentes de Eyethu, ubicadas en Port Elizabeth. Fuera de España, Iberconsa mantiene además acuerdos de copacker con plantas en Perú y Marruecos, principalmente para elaboración de langostinos para Estados Unidos y Europa, respectivamente. En nuestro país, Iberconsa subcontrata una gran parte de transformación en centros productivos de terceros. En este sentido, Iberconsa quiere tener operativa una planta productiva en España en 2018. En este sentido, finalmente en verano de 2018 se ha hecho con la planta que tenía Freiremar en Bouzas (Vigo), que actualmente está reactivando, con la idea de ponerla en marcha a finales de ese mismo ejercicio o principios de 2019.

Otra de las vías de expansión de Iberconsa será el desarrollo de una marca propia fuerte. Considera que hay mercado para desarrollar una segunda marca fuerte y que esa segunda enseña podría ser su marca 'Nós'. Actualmente 'Nós' ya está presente en algunas cadenas, pero sobre todo con referencias envasadas en bolsas y en las que la imagen de marca y su impacto no es determinante.

Ranking: 6	IBÉRICA DE CONGELADOS, S.A.	
Sede central	Vigo (Pontevedra)	
Ventas 2017	325,00 Millones de € (57,77%)	
Plantilla 2017	2.100 (2,24%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Vigo
Marcas	ALFRIO, IBERCONSA, NOS, PSC	
MDD	HIPERCOR, EROSKI, GADIS	

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



Provincia	Vigo
CCAA	Galicia
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	325
Plantilla 2017	2.100
MDD	SI
Nombre Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Código Convenio	99100085012011
Vigencia	2008-2017
Centro de Trabajo-CCAA	VIGO (PONTEVEDRA)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.752
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
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% del salario, solo en caso de hospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	
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.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN IBÉRICA DE CONGELADOS
(CC. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

7. D. Mariscos Rodríguez, S.A. (DIMAROSA)

Empresa comercializadora de las capturas de Mariscos Rodríguez, S.A., con flota de 16 buques congeladores y un mercante. También distribuye las capturas de otros 100 barcos. Sus instalaciones se ubican en el P.I. Villafria 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 invirtiendo 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. Además, controla un 25% en la empresa atunera marroquí Almadrabas del Norte.

Ranking: 7	D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)	
Sede central	Palos de la Frontera (Huelva)	
Ventas 2017	290,00 Millones de € (1,58%)	
Plantilla 2017	130 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: Palos de la Frontera
Marcas	DIMAROSA, MARISCOS RODRÍGUEZ	
MDD	MERCADONA	

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

Provincia	Huelva
CCAA	Andalucía
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	290
Plantilla 2017	130
MDD	SI
Nombre Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Código Convenio	99100085012011
Vigencia	2008-2017
Centro de Trabajo-CCAA	VIGO (PONTEVEDRA)- GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.752
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
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% del salario, solo en caso de hospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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
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.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

IGUALDAD EN D. MARISCOS RODRÍGUEZ
(CC. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR)

1 Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad NO

Más de 250 trabajadores/as

Menos de 250 trabajadores/as

2 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos NO

Contratación

Promoción

Estabilidad en el empleo

Formación

Salarios

3 Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado NO

Contratación

Promoción

Formación

Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar

4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo NO

5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género NO

6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...? NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

8. 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.

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, especie para la que prevé incrementar su volumen de capturas en 2.000 t anuales. 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).

Ranking: 8	GRUPO PROFAND, S.L.	
Sede central	Vigo (Pontevedra)	
Ventas 2017	264,10 Millones de € (6,06%)	
Plantilla 2017	68 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Galicia	Pontevedra: Vigo
Marcas	FANDIÑO, PROFRAND, PROMAR	
MDD	MERCADONA	

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

Provincia	Vigo
CCAA	Galicia
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	264,10
Plantilla 2017	68
MDD	SI
Nombre Convenio	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN
Código Convenio	99100085012011
Vigencia	2008-2017
Centro de Trabajo-CCAA	VIGO (PONTEVEDR)-A GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.752
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
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% del salario, solo en caso de hospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	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	
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.
Mejoras sociales I	No contempla
Mejoras sociales II	No contempla
Mejoras sociales III	No contempla
Mejoras sociales IV	No contempla

**IGUALDAD EN GRUPO PROFAND
(CC. ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Los valores o mediciones que se establezcan en un pacto de productividad en una empresa, se podrán modificar en el futuro por la concurrencia de las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de instalaciones que faciliten la realización del trabajo.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

9. Salica Industria Alimentaria, S.A.

Forma parte del grupo atunero Albacora, con el que participa en Salica del Ecuador, con planta de lomos de atún y de producto terminado en Posorja (Ecuador). Participa con un 50% en Salica Alimentos Congelados, dedicada a la elaboración de tñidos congelados (hamburguesas de atún, filetes de atún empanados, nuggets, etc.). Salica Industria Alimentaria, por su parte, centra su actividad en la elaboración de conservas de tñidos (bonito del norte, atún claro y atún, producto que representó en 2018 el 99,5 % de su facturación, procediendo el resto de la venta de mejillones (0,35%) y anchoas (0,17%). Las exportaciones realizadas directamente por Salica se dirigen principalmente a Italia, Reino Unido y Alemania, y representaron el 49% de la facturación de 2018, frente al 44% del curso anterior. Las inversiones indicadas tanto en 2016 como en 2017, así como las de 2018, están destinadas a mejora de procesos e infraestructuras y automatización de líneas.

La prevista para 2019 se destinará a las instalaciones y mejoras en los procesos. En cuanto a productos, en 2016 sus principales novedades fueron un nuevo tripack de atún claro en aceite de oliva, nuevos frascos de atún claro en aceite de oliva en formatos 212 ml y 350 ml, un nuevo tarro de bonito del norte en aceite de oliva de 350 ml y el relanzamiento del atún en aceite de girasol y con tomate 'Bachi', tanto en su modalidad bipack como en la tripack.

En 2017 presentó novedades bajo la marca 'Campos' en atún claro (en formato frasco en aceite de oliva y al natural, en aceite de oliva -en lata de 750 ml- y en pouch de 1 kg en aceite de girasol); lomos de atún claro (en aceite de oliva en formato lata de 125 ml), bonito del norte (en aceite de oliva en frasco de 350 ml) y atún (en aceite de girasol).

Ranking: 9	SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.	
Sede central	Bermeo (Vizcaya)	
Ventas 2017	111,20 Millones de € (-2,63%)	
Plantilla 2017	246 (-5,75%)	
Centros de Trabajo	Euskadi	Vizcaya: Bermeo
Marcas	CAMPOS, BACHI, ATOR, AIKO	
MDD	LIDL, MARCO	

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

Provincia	Vizcaya
CCAA	Euskadi
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	111,2
Plantilla 2017	246
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código Convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Centro de Trabajo-CCAA	BERMEO (BIZKAIA)- EUSKADI
Cláusula de Ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
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

**IGUALDAD EN SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.
(CC. CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

10. Hijos de Carlos Albo, S.L.U.

En junio de 2016 se firmó el traspaso de la compañía a Shanghai Kaichuang, integrada en el holding chino Shanghai International Ocean Resources, dependiente del gobierno chino. La operación incluyó la propiedad de las marcas, activos productivos y fondo de comercio en el que se incluyen acuerdos con cadenas como Euromadi, Ifa, Carrefour, El Corte Inglés, Dia, Alcampo, Caprabo, Mercadona o Consum. Quedaron fuera del acuerdo la propiedad de las plantas de producción, gestionadas a través de la sociedad Hical Vigo, a la que se traspasaron las participaciones de la compañía en Aquarium, Facore o Auxiliar Conservera.

Albo está especializada en la producción de túnidos (67,2%), mejillones (4%), anchoas (1,9%), sardinillas (13%), cefalópodos (8,8%), caballa (2,2%), y otros (platos preparados, 2,2%). Su negocio procede principalmente de la producción y comercialización de conservas (95%), mientras que el 2% corresponde a productos de valor añadido como platos preparados (fabada asturiana, caldo gallego, callos a la madrileña o callos con garbanzos) y patés, que produce en su planta asturiana, y el 3% restante a los ingresos de la pesca. En cuanto a las conservas, se destinan mayoritariamente al mercado interior.

Las exportaciones (5% en 2018, 4% en 2016 y 2017) se dirigen principalmente al Norte de Europa y Sudamérica (Puerto Rico, República Dominicana y México), países a los que se sumó Libia en 2017, donde comercializa túnidos, además de sardinillas y cefalópodos, y Marruecos en 2018. En cuanto a novedades, su último gran lanzamiento fue en 2013 el desarrollo de la gama de bajo precio 'Kay', formada por atún claro, mejillones, pulpo y calamar, principalmente. Ya en 2016 aumentó su oferta con sendas referencias de mejillones y sardinillas. En 2017 añadió a ésta almeja al natural y nuevas especialidades de sardinillas. En 2019 renovó el packaging de todas sus gamas y su logotipo con motivo del 150 aniversario de la marca.

Ranking: 10	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	
Sede central	Pontevedra	
Ventas 2017	91,60 Millones de € (4,21%)	
Plantilla 2017	240 (-6,25%)	
Centros de Trabajo	Asturias	Tapia de Casariego (planta)
	Cantabria	Santoña (almacén)
	Galicia	Pontevedra: Vigo (planta y almacén) Lugo: Cillero (planta)
Marcas	ALBO, KAY, MAYON, TRES ESCUDOS	
MDD	EUROMADI, IFA, CARREFOUR, HIPERCOR, DIA, ALCAMPO, CAPRABO, MERCADONA, CONSUM	

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

Provincia	Pontevedra
CCAA	Galicia
Sector	Pescado
Ventas 2017 (Mill €)	91,60
Plantilla 2017	240
MDD	SI
Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código Convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Centro de Trabajo-CCAA	TAPIA DE CASARIEGO- ASTURIAS SANTOÑA-CANTABRIA CILLERO(LUGO)-GALICIA
Cláusula de Ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.485,25
Trabajador Fijo: Oficial 1€/año	13.638,25
Vacaciones	Veintidós días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT 100%
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Recurso al fijo-discontinuo. No contratación de temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos
Formación	Estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
Salud Laboral	Reconocimiento médico específico. En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros. Limitación a trabajos de carga y descarga a varones mayores de edad. Limitación a 4 horas la jornada delante del terminal
Clausula de medio ambiente	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. Se concederán permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
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 rebasa 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

**IGUALDAD EN HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.
(CC. CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

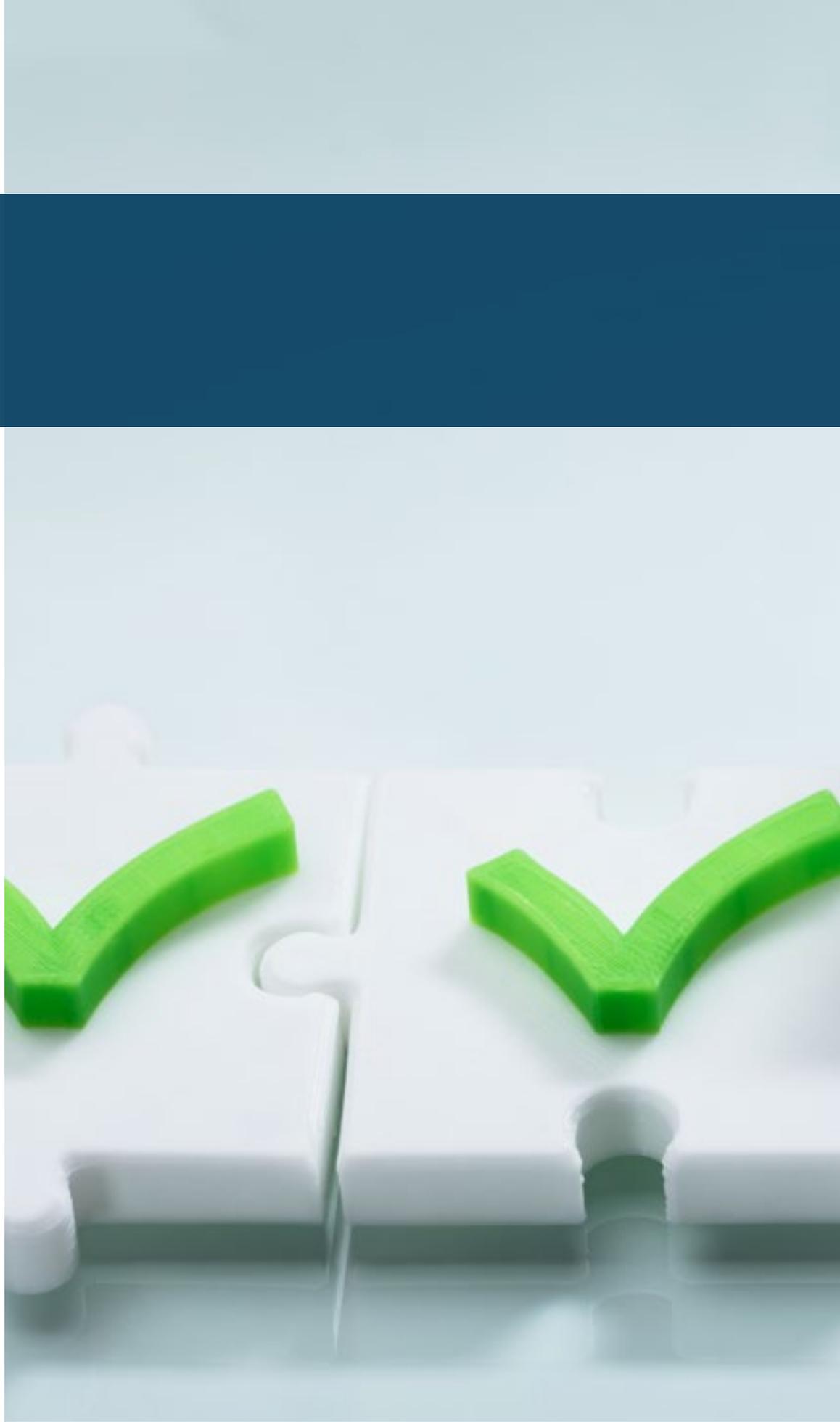
1	Regula los términos y condiciones para desarrollar el deber de negociar un Plan de Igualdad	NO
	Más de 250 trabajadores/as	
	Menos de 250 trabajadores/as	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en alguno de los siguientes casos	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Establece medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.
(CC. CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO)**

Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO





6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



6.1. Sector Cárnico

6.1.1. Resultados generales

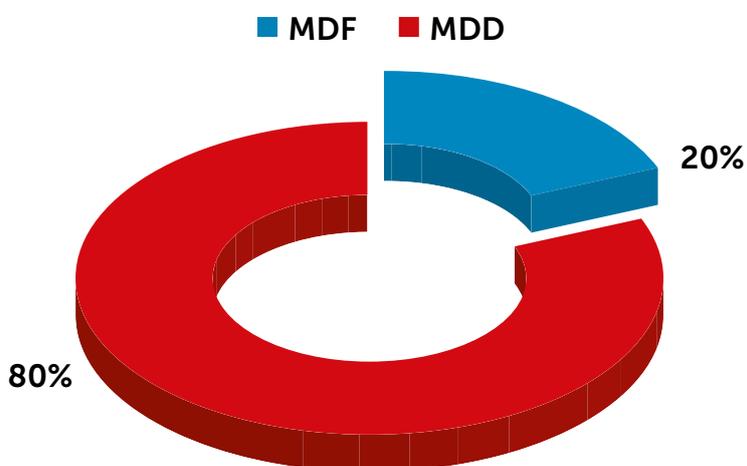
A continuación se muestra el Ranking 2017 de las diez empresas del sector Cárnico según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2017.

Ranking de las 10 empresas sector Cárnico 2017

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2017 (Mill. €)	Plantilla 2017
1	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	Madrid	2.002,00	6.800
2	EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	Murcia	1.129,00	4.366
3	JORGE, S.L. GRUPO	Aragón	1.036,10	716
4	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)	Castilla la Mancha	679,04	1.394
5	FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	Cataluña	469,72	597
6	COMAPA 2001, S.L.	Madrid	457,00	128
7	GRUPO MEDINA	Madrid	390,00	1.400
8	UVE, S.A. GRUPO UVESA	Navarra	382,24	636
9	GRUPO SADA, P.A., S.A.	Madrid	381,00	1.800
10	CARNIQUES DE JUJA, S.A.	Cataluña	324,60	281

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector Cárnico: 8 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 2 restantes, fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2017 de las 10 empresas de mayor facturación del sector Cárnico, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 7.250,7 millones de euros, lo que supone 1.016,7 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 16´31%. Estas ventas suponen cerca el 26´7% de la facturación total de productos cárnicos.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan unos 18.118 puestos de trabajo, lo que significa 939 empleos más que en 2016 y un crecimiento del empleo del 5%. Estas empresas generan el 17´4% del empleo de la Industria Cárnica.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Cárnicas 2017

RANKING	2016	2017	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	6.234,00	7.250,70	1.016,70	16,31
Empleo (Nº de personas)	17.179	18.118	939	5,47

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

Ventas y plantilla del Ranking 2017 en el conjunto del sector Cárnico

2017	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	7.250,70	26.207	26,67
Empleo (Nº de personas)	18.118	104.138	17,40

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

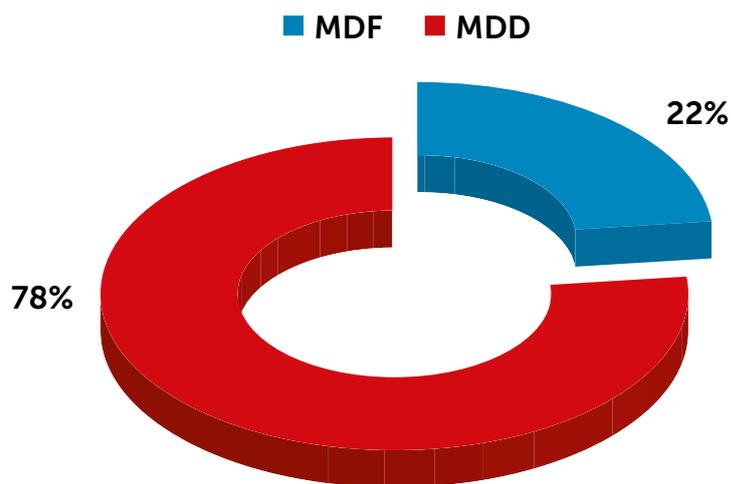
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector Cárnico, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Las ventas han crecido en todas las empresas cárnicas del Ranking, excepto en una que está relacionada con la fabricación de productos cárnicos para MDD.

Evolución de las ventas Ranking Cárnicas

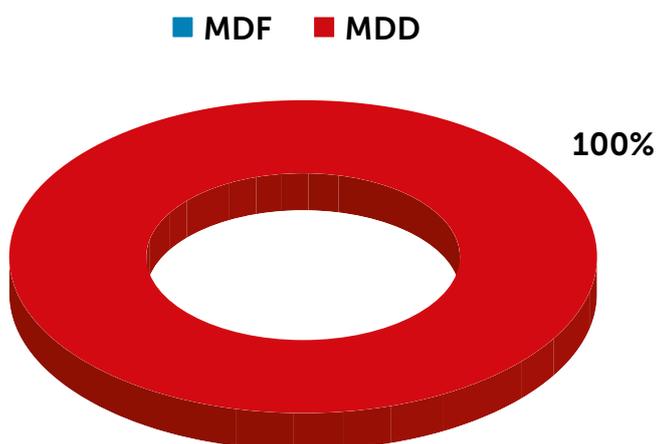
Empresa/Grupo	Evolución ventas
GRUPO MEDINA	↑ 212,00
COMAPA 2001, S.L.	↑ 34,02
I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	↑ 28,02
JORGE, S.L. GRUPO	↑ 22,95
CARNIQUES DE JUJA, S.A.	↑ 21,44
UVE, S.A. GRUPO UVESA	↑ 19,79
FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	↑ 14,29
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	↑ 8,45
CAMPOFRÍO FOOD GRUP, S.A. GRUPO	↑ 3,12
GRUPO SADA, P.A., S.A.	↓ 8,19

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en la mayoría de las empresas cárnicas del Ranking, excepto en dos, ambas relacionadas con la fabricación de productos cárnicos para MDD.

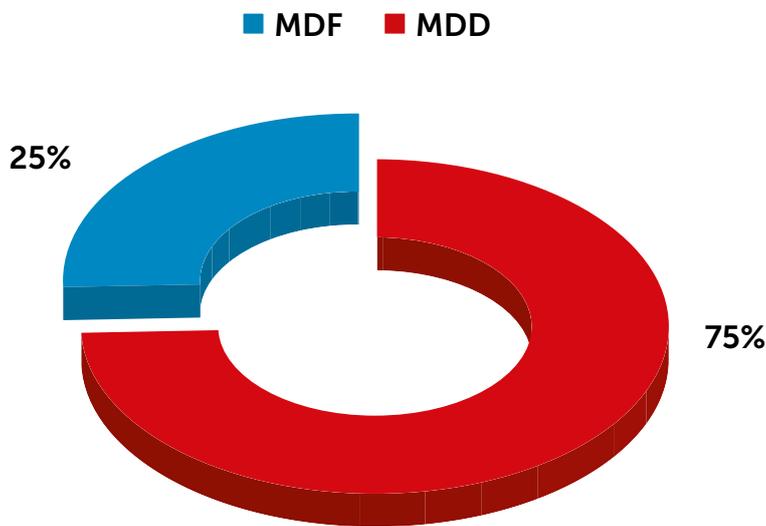
Evolución del empleo Ranking Cárnicas

Empresa/Grupo	Evolución empleo
GRUPO MEDINA	↑ 100,00
UVE, S.A. GRUPO UVESA	↑ 39,17
JORGE, S.L. GRUPO	↑ 14,93
I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	↑ 13,61
COMAPA 2001, S.L.	↑ 12,28
CARNIQUES DE JUJA, S.A.	↑ 11,95
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	↑ 5,20
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	↑ 0,10
FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	↓ 11,56
GRUPO SADA, P.A., S.A.	↓ 17,77

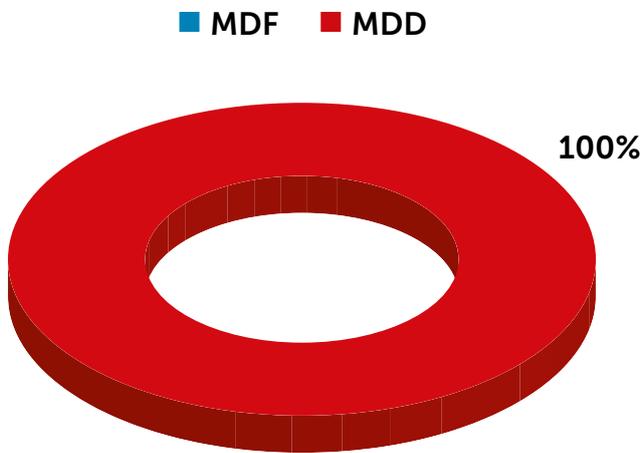
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



Crecimiento empleo



Caida empleo



• Las 10 empresas que forman el Ranking 2017 en el sector Cárnico tienen una facturación media de 725 millones de euros, lo que supone 102 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 16´31%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 736,25 millones de euros, 96 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 14,95%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 680,35 millones de euros, lo que supone 125 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 22´59%.

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 56 millones de euros más al año, lo que supone un 8% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la facturación media de las empresas MDF en el sector Cárnico consigue un crecimiento anual del 22´59%, mientras que las ventas de las empresas MDD registraban un crecimiento menor, del 14´95%, lo que supone algo más de 7 puntos por debajo del crecimiento de la facturación de las empresas MDF.

Ventas medias Ranking Sector Cárnico, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2016	623,40 Mill. de €	640,50 Mill. de €	555,00 Mill. de €
2017	725,07 Mill. de €	736,25 Mill. de €	680,35 Mill. de €
%var.	16,31	14,95	22,59

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector Cárnico que forman el Ranking 2017 generan una media de 1.812 empleos, lo que supone 94 empleos más que en 2016 y un crecimiento del 5´47%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 2.140 puestos de trabajo, 102 empleos más que en 2016 y un crecimiento anual del 5%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 499 empleados, lo que supone un crecimiento del 14% 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 1.641 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 300% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la plantilla media de las empresas MDD consigue un crecimiento anual del 5%, mientras que la plantilla media de las empresas MDF conseguía crecer hasta un 14%, casi diez puntos por encima.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Cárnico, facturan de media un 8% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, hasta un 300% más de empleo**. Sin embargo, las empresas que **fabrican MDF en el sector Cárnico**, muestran una tendencia de crecimiento más importantes tanto en su facturación, como en el empleo.

Plantilla medias Ranking Sector Cárnico, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2016	1.718 empleos	2.038 empleos	437 empleos
2017	1.812 empleos	2.140 empleos	499 empleos
%var.	5,47	5,00	14,07

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas Cárnicas que forman el Ranking 2017 se encuentran en Madrid y Cataluña.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD la mayoría cuenta con sus sedes centrales en Madrid, mientras que las que fabrican productos cárnicos para MDF se encuentran en Cataluña y Aragón.

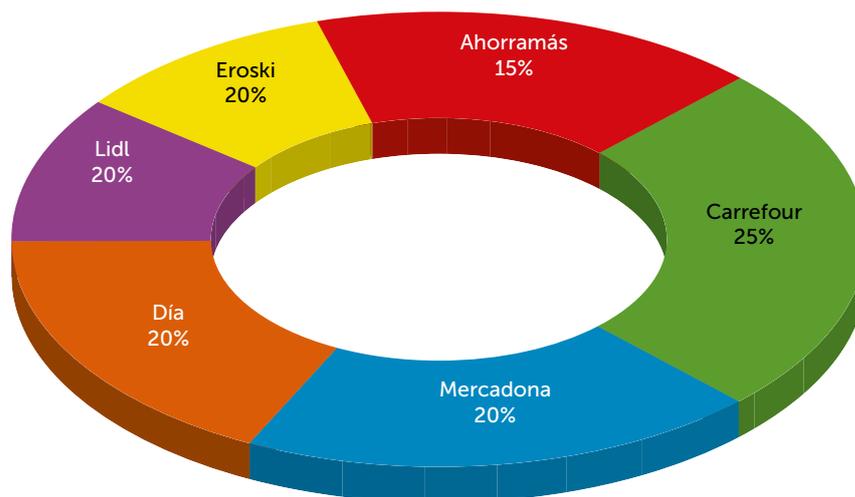
Sedes centrales de las empresas Cárnicas del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Madrid (40%) Cataluña (20%)	Madrid (50%)	Cataluña (50%) Aragón (50%)

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

Análisis distribución

- De las 8 empresas del Sector Cárnico del Ranking 2017 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 25% fabrica para CARREFOUR, el 20% para MERDADONA y el 20% para DIA.



- De estas 8 empresas Cárnicas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 62´5% fabrica para cuatro o más MDD y el 37´5% restante, fabrica para solo una MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos cárnicos para una sola MDD, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector Cárnico, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD que suponen el 80% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra crecimientos en ambos casos, las ventas se incrementan un 16´3% y el empleo un 5´4%. Estas diez empresas aportan el 26´67% de las ventas del sector y acogen al 17´4% del empleo. Las ventas han crecido en todas las empresas del Ranking, excepto en una que está relacionada con la fabricación de productos cárnicos para MDD, mientras que el empleo ha crecido en la mayoría de las empresas cárnicas del Ranking, excepto en dos, ambas relacionadas con la fabricación de productos cárnicos para MDD.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Cárnico, facturan de media un 8% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, hasta un 300% más de empleo. Sin embargo, las empresas que fabrican MDF en el sector Cárnico, muestran una tendencia de crecimiento más importantes tanto en su facturación, como en el empleo.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas Cárnicas que forman el Ranking 2017 se encuentran en Madrid y Cataluña.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para CARREFOUR, MERDADONA y DIA, mientras que en el caso de las empresas que optan por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de las empresas del Sector Cárnico que forman parte del Ranking 2017, según su cifra de facturación, en 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. En el siguiente gráfico se muestra el resultado.

Se han encontrado dos empresas del sector Cárnico presentes en estos Ranking, Campofrío y El Pozo Alimentación, ambas relacionadas **con la fabricación, parcial o mayoritaria de MDD**. Encontramos ambas empresas en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa y con mejor responsabilidad y gobierno corporativo. Campofrío aparece igualmente en los dos Ranking relacionados con el talento y empresas preferidas por los universitarios, mientras que en el Ranking de líderes empresariales mejor valorados no figura ninguna empresa del sector Cárnico.

Empresas del sector Cárnico en Ranking MERCO

SECTOR CÁRNICO	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	MDD
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	MDD
LÍDERES: Líderes empresariales mejor valorados	
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	MDD
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	MDD
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	MDD
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	MDD

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

6.1.2. Resultados de Negociación Colectiva

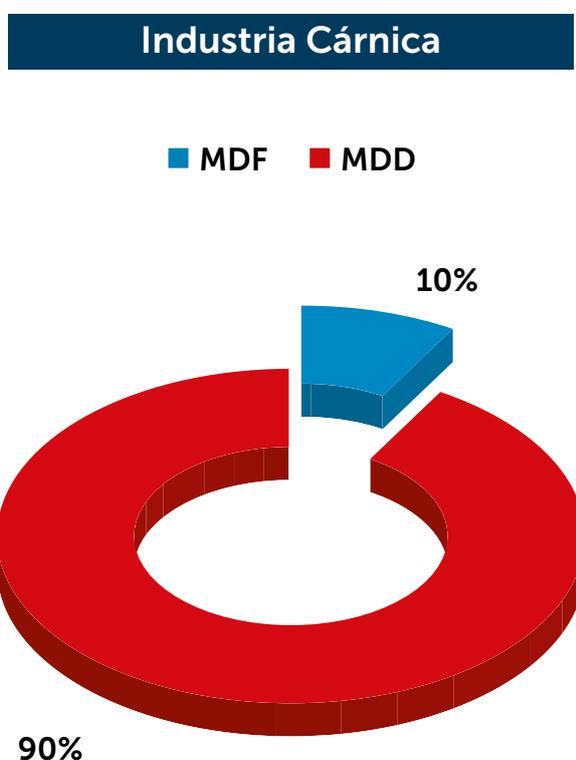
Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 40 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso solo 4 diferentes: el de INDUSTRIA CÁRNICA, que es el que aplican la inmensa mayoría de las empresas estudiadas, en algunos casos con pactos de mejoras, el de GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES, el de CONSERVAS VEGETALES y un solo convenio de empresa, el de MARTÍNEZ LORIENTES. S.A., que se aplica a 2 centros de trabajo de dos empresas de dos grupos diferentes, INCARLOPSA y GRUPO MEDINA. Hemos incluido en el estudio los pactos de mejora de los que hemos tenido constancia. En cualquier caso, la poca variedad de los Convenios que se aplican hace que las condiciones de trabajo sean en general bastante homogéneas para todo el sector.

Vigencia durante el año 2017

Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

De los Convenios colectivos analizados, un total de 36, el 90% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que tan solo 4 convenios, que representan el 10% de la pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.



Resultados por materias:**SALARIOS:**

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, con el fin de que las condiciones de comparación sean lo más homogéneas posibles.

Hay que mencionar que en este caso los convenios de aplicación en las empresas del ranking son cuatro, tres de Sector: INDUSTRIA CÁRNICA, GRANJAS AVÍCOLAS y CONSERVAS VEGETALES, y uno de empresa, el de MARTÍNEZ LORIENTE. En la Mayoría de los centros de trabajo (36) se aplica el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS, lo que hace que existan pocas variaciones salariales en el sector.

Para el estudio, como venimos haciendo en años anteriores, 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	15.003,12 €	15.012,15 €	14.921,85 €
Salario Mínimo	14.349,75 €	14.349,75 €	14.921,85 €
Salario Máximo	18.746,85 €	18.764,75 €	14.921,85 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

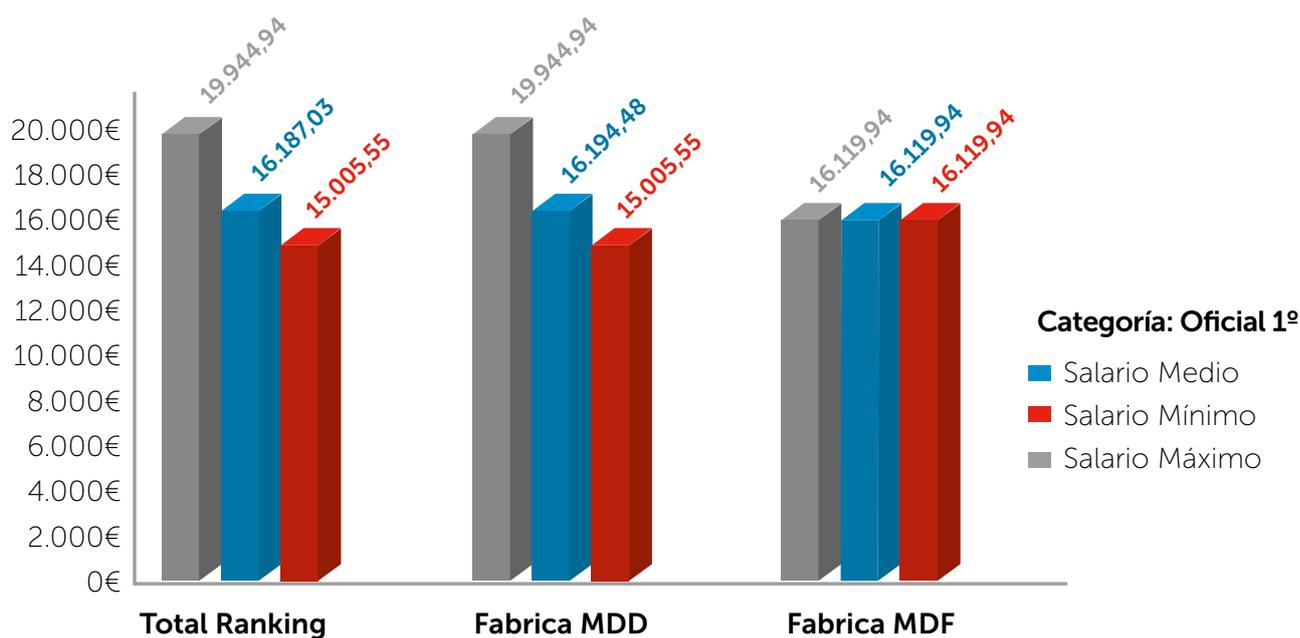
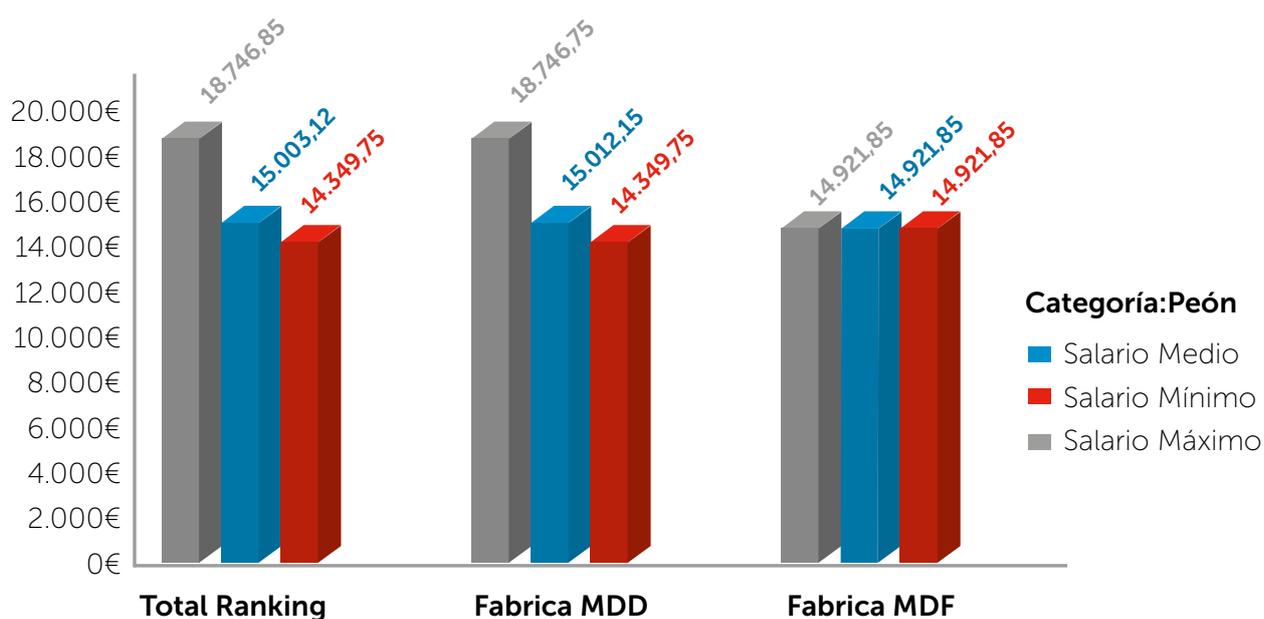
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.178,03 €	16.194,48 €	16.119,94 €
Salario Mínimo	15.005,55 €	15.005,55 €	16.119,94 €
Salario Máximo	19.944,94 €	19.944,94 €	16.119,94 €

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario es ligerísimamente superior en las empresas que fabrican MDD.

Ello tiene la explicación de que los salarios más altos del estudio es precisamente un centro de trabajo que es fabricante de Marca Blanca, concretamente la planta de BURGOS de la empresa CAMPOFRIO, que tiene pactados en su pacto de empresa salarios claramente superiores a los del Convenio de Industrias Cárnicas.

El salario que aparece en el pacto de empresa del Centro de Burgos de CAMPOFRIO es de 18.746,85 para el peón y 19.944,94 para el oficial de primera, frente a 14.921,85 y 16.119,94 respectivamente del Convenio de Industria Cárnica. Se trata de una empresa que es fabricante de MDD.

El cuadro adjunto, que compara los salarios de la categoría de peón, es bastante explicativo.



Las diferencias salariales que existen en los salarios del Ranking de industrias cárnicas se producen solo en los centros que fabrican MDD, que tienen condiciones más heterogéneas, en tanto que los centros que fabrican exclusivamente MDF tienen las mismas condiciones para todos, ya que aplican, en todos los casos, el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas.

Destacan, en el extremo superior:

GRUPO CAMPOFRIO: en su centro de trabajo de Bureba (Burgos) tiene un salario base de 18.746,85 para el peón y 19.944,94 para el oficial de primera. FABRICA MDD.

En el extremo inferior:

La empresa **EL POZO ALIMENTACION (FRIPOZO, S.A)** en su centro de trabajo de **Torre de Cotillas (Murcia)** tiene los salarios más bajos del estudio, con 14.349,75 €/año para el Peón y 15.005,55 €/año para el Oficial 1ª. En este caso se ha comprobado que la citada empresa no tiene como referencia el Convenio de Industrias Cárnicas, sino el de Conservas Vegetales, ya que aunque se trate de una empresa que pertenece a un Grupo del Sector Cárnico, su actividad principal se enmarca dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. FABRICA MDD.

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

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

JORNADA

La totalidad de Centros de trabajo analizados en la muestra de Industrias Cárnicas tiene cómputo de jornada anual.

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.770,40	1.770,44	1.770,00
Jornada Máxima	1.780,00	1.780,00	1.770,00
Jornada Mínima	1.770,00	1.770,00	1.770,00

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.770,40 horas, siendo en este caso ligeramente superior en las empresas fabricantes de MDD.

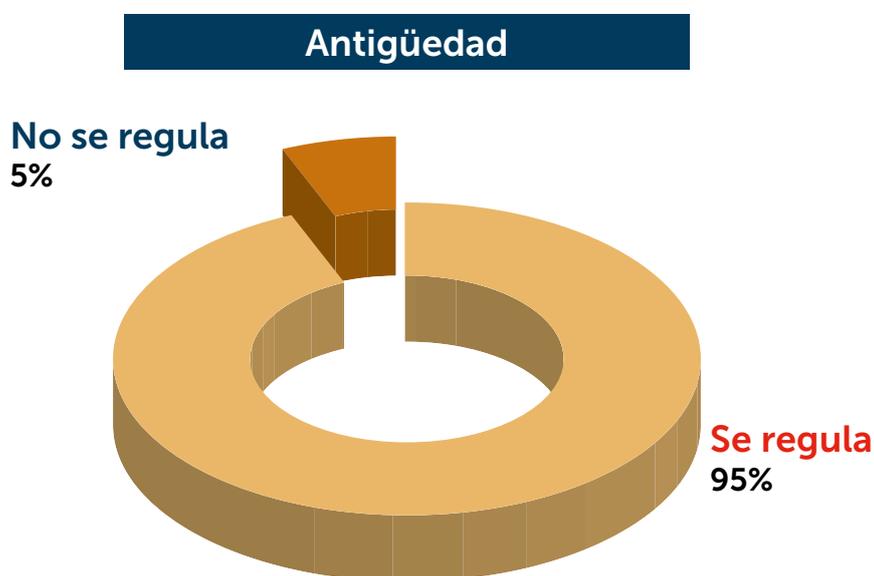
No obstante, en este apartado hay que destacar la casi nula variación que existe en la jornada laboral de unas y otras empresas. Ello se debe a que la práctica totalidad de

las empresas (38 de 40) tienen una jornada laboral de 1.770 horas al año que es la que figura en el Convenio de Industrias Cárnicas. Tan solo dos centros de trabajo de los que figuran en la muestra (los correspondientes al Grupo EL POZO de Alhama y Torre de Cotillas (Murcia) que aplican los Convenios de GRANJAS AVÍCOLAS y CONSERVAS VEGETALES respectivamente tienen una jornada diferente.

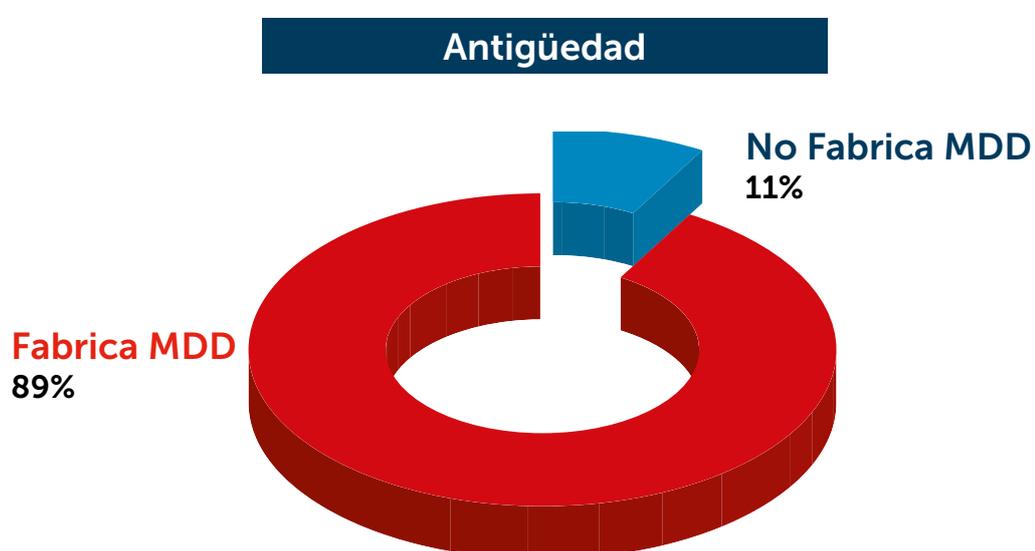
ANTIGÜEDAD

Solamente dos de los convenios analizados en el sector no se recoge ninguna regulación de la antigüedad. Suponen el 5% de la muestra.

La tendencia que se está produciendo en los últimos años continúa siendo la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos "Ad personam".



Entre los C.C. que regulan la antigüedad, el 89%, 34 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



La regulación de la antigüedad es, en la mayoría de los Convenios, que son los que aplican el CONVENIO DE INDUSTRIA CÁRNICA o pactos de desarrollo del mismo, la siguiente:

Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienios ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2016 se incrementará desde el 1 de enero de 2017 en un 1,50 %. (Anexo VIII Convenio Industrias Cárnicas).

Por lo tanto, los trabajadores del sector que aplican el Convenio de Industrias Cárnicas no devengan antigüedad desde 1999, quedando la misma en un concepto denominado "antigüedad consolidada" que aplica los mismos incrementos que el Convenio.

El CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS y el de CONSERVAS VEGETALES tienen tratamientos similares de la antigüedad, congelando la generación en el primer caso en 2010 y en el segundo desde 1995.

Como conclusión de este apartado hay que decir que, si bien dentro de 34 de los 36 (95%) Convenios que pertenecen a centros de trabajo de empresas donde se fabrica MDD tienen regulada la antigüedad, todos ellos tienen congelada la generación de la misma. Por otra parte, todos los convenios de empresas que fabrican MDD tienen regulada la misma.

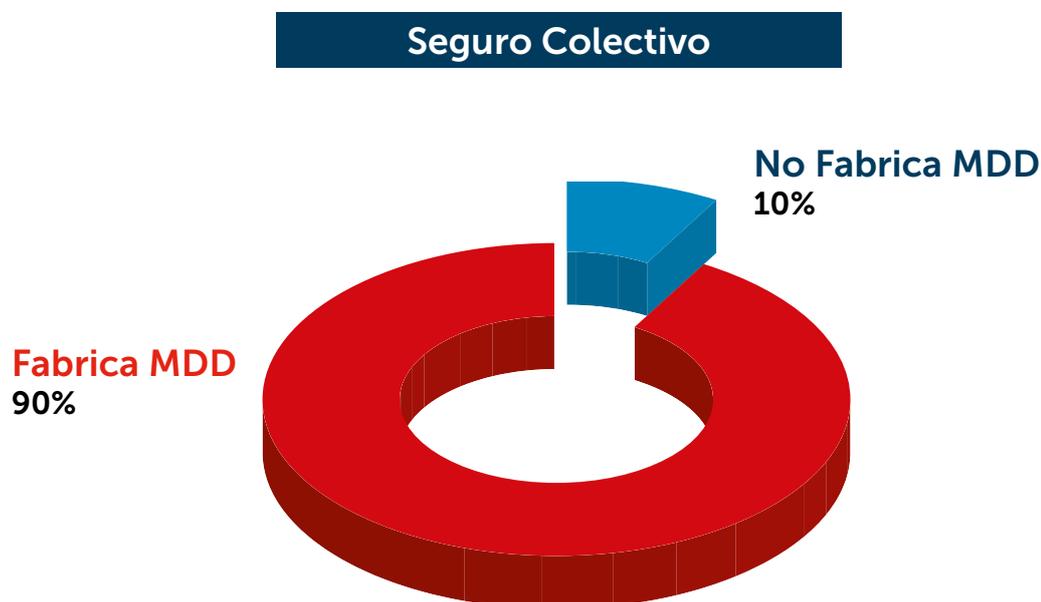
Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciados entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen.

SEGURO COLECTIVO

Todos los Convenios de la muestra recogen cobertura de Seguro Colectivo en diversas modalidades.



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 90% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca.



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

Como ejemplos:

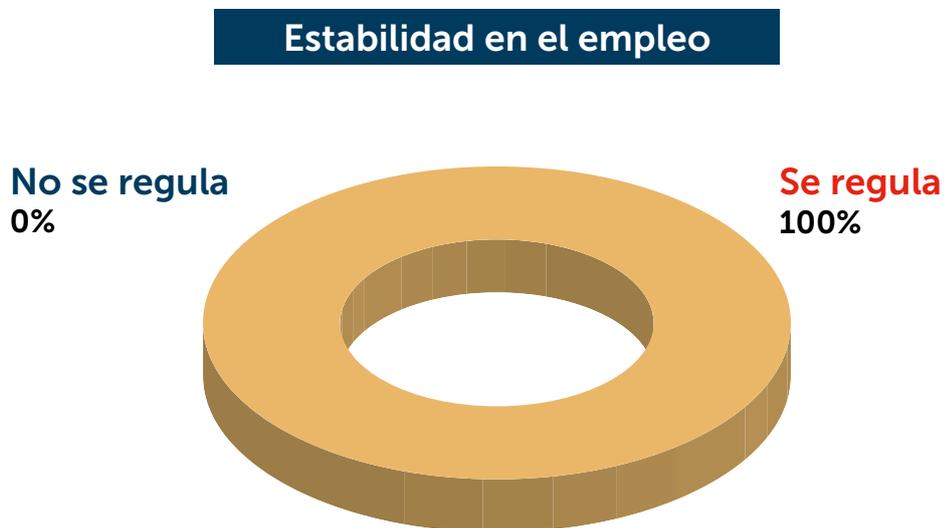
La Cobertura de seguro se cifra en 45.000 euros para la contingencia de Muerte o Incapacidad Permanente por Accidente de Trabajo en el Convenio de **CEFUSA EL POZO (CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS)**. Este convenio incluye igualmente la cobertura por muerte en cualquier circunstancia por 35.000 euros. FABRICA MARCA BLANCA.

El **CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS** que se aplica en la mayoría de Centros de trabajo (36 de 40) recoge la cobertura por muerte e incapacidad permanente de 18.000 euros, la misma cobertura que recoge el único Convenio de empresa de la muestra, el de **MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.**

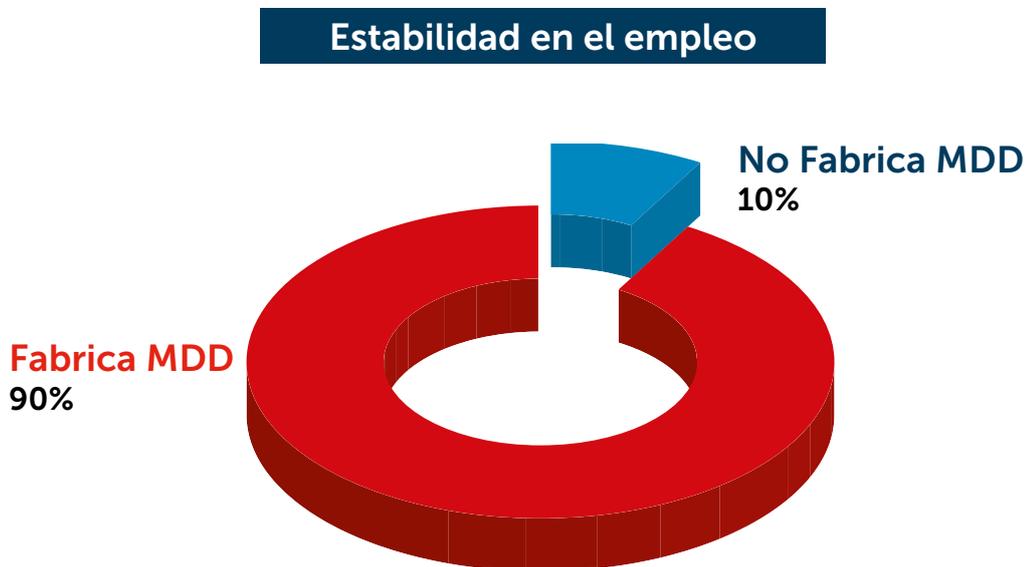
Como conclusión de este apartado decir que la totalidad de los Convenios de los centros las empresas que fabrican MDD recogen en su articulado Seguros Colectivos, con coberturas más o menos amplias, aunque también los recogen las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Todos los Convenios Colectivos analizados recogen cláusulas de estabilidad en el empleo.



De los Convenios que recogen algún tipo de clausula de estabilidad en el empleo, la gran mayoría (90%) pertenecen a empresas donde se fabrica marca blanca.



En cuanto a la casuística de las cláusulas de estabilidad en el empleo, una vez más es muy variada.

-**EL CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS** que se aplica en 36 Centros de los 40 analizados, recoge una proporción de trabajadores fijos y temporales en las empresas del sector.

Artículo 32. Proporción de categorías.

En las empresas que funcionen con categorías profesionales los censos en cuanto a operarios fijos y de temporada guardarán, al menos las siguientes proporciones:

a) Personal obrero:

- El 20 por 100 de Oficiales de primera.
- El 30 por 100 de Oficiales de segunda.
- El 50 por 100 de Ayudantes y Peones.

b) Administrativos:

- El 20 por 100 de Oficiales de primera y categorías asimiladas a la misma.
- El 30 por 100 de Oficiales de segunda y categorías asimiladas a la misma.
- El 50 por 100 de Auxiliares administrativos y categorías asimiladas a la misma.

Por otra parte, el **CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS** establece en su artículo 25

"... las empresas del sector limitarán la contratación temporal en sus centros de trabajo, por lo que, a partir del 1 de enero de 2011, los contratos temporales no podrán ser superiores al 25 % de la plantilla laboral. Dicho porcentaje del 25% no afectará a las empresas de nueva creación durante los tres primeros años a contar desde la fecha de su inscripción como empresarios en la Seguridad Social..."

Por otra parte, el **CONVENIO DE CONSERVAS VEGETALES** regula (Art. 18) la conversión de eventuales en fijos discontinuos.

"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. 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..."

En aquellas empresas en que por razones del volumen de actividad sea imposible la realización de 100 jornadas efectivas por año, pasarán a ser fijos discontinuos los trabajadores eventuales que trabajando cualquier número de campañas realicen al menos 300 jornadas de trabajo efectivo habiendo atendido puntualmente los llamamientos de trabajo que le haya efectuado la empresa".

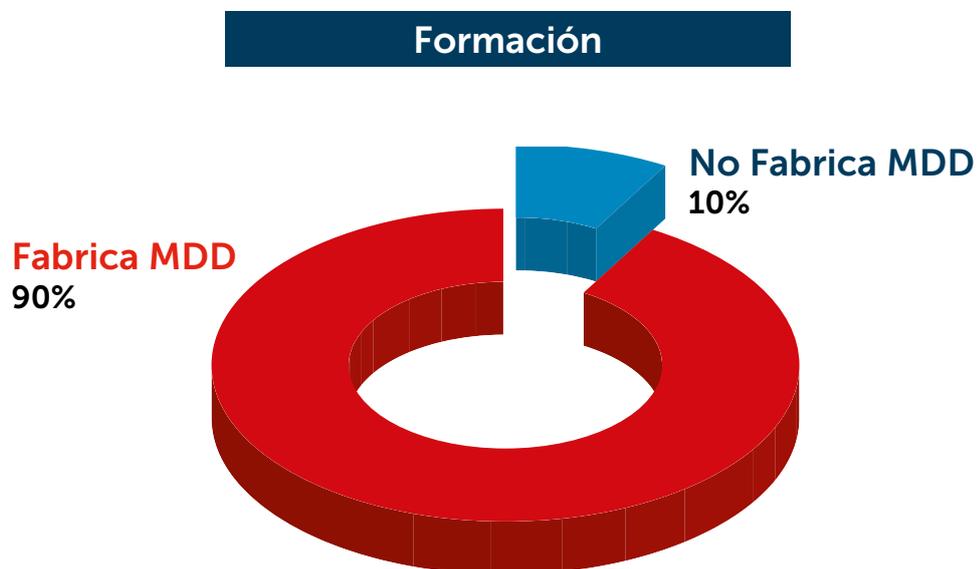
Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están generalizadas en todas las empresas del Sector Cárnico, independientemente del Convenio que sea de aplicación y de que fabrique o no MDD.

FORMACIÓN

El 100% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a.



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 90% fabrica marca blanca.



Todos los Convenios que regulan el aspecto de la Formación recogen la constitución de Comisiones paritarias de Formación.

No obstante, en algunos casos la regulación establece compromisos más concretos.

Como ejemplo:

- **CAMPOFRIO. Centro de Trabajo de BUREBA (BURGOS). PACTO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.**

Contempla un Plan de formación anual con el compromiso de garantizar una bolsa de 7.000 horas de formación, con cargo a la jornada de trabajo. FABRICA MDD.

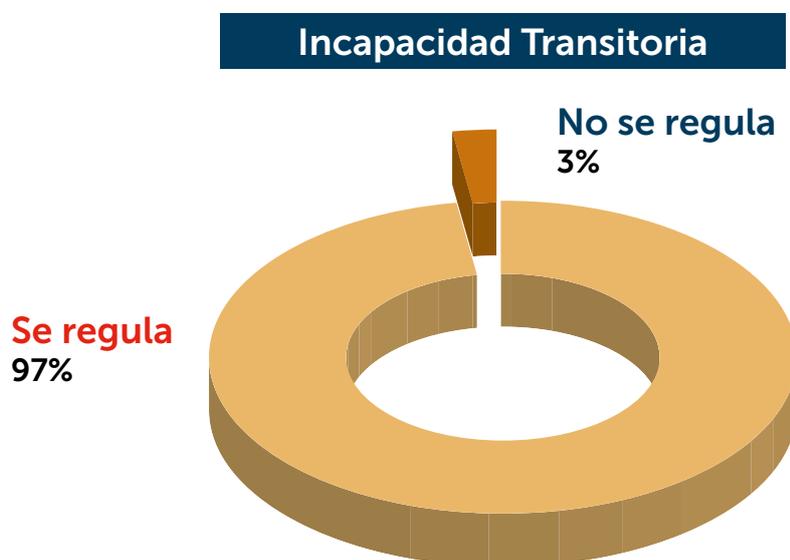
- **I.C. LORIENTE PIQUERAS S.A. (INCARLOPSA) Centro de Tarancón. CONVENIO MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. Convenio también aplicado en el centro de Valencia-Buñol de GRUPO MEDINA.**

Elaboración anual de un Plan de formación, que se realizará preferentemente dentro de la Jornada laboral. FABRICA MDD.

En el apartado Formación podemos concluir que, aunque esta regulación se registra en todos los convenios que se aplican en las empresas del Ranking los compromisos más concretos se registran en empresas que son fabricantes de MDD.

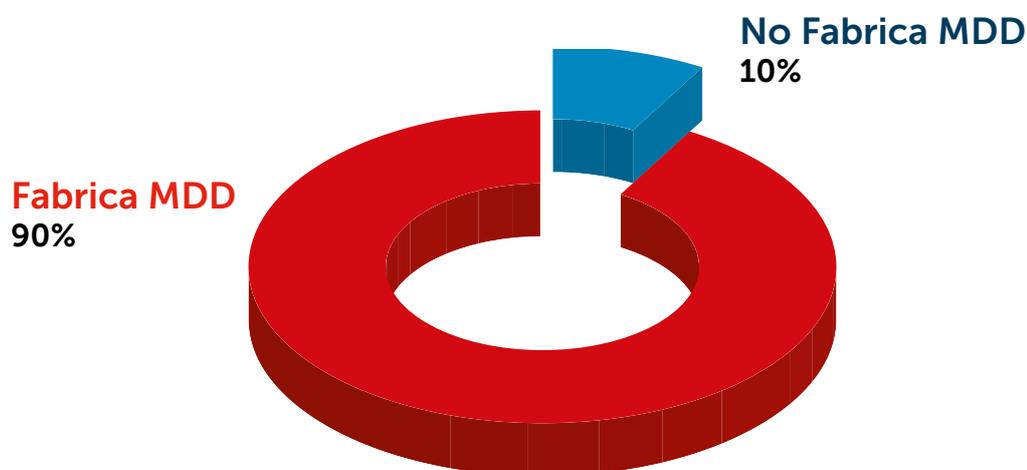
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 98% de los Convenios analizados (39) recogen algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.



El 90% (35 de 39) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de MDD.

Incapacidad Transitoria



Todos los Convenios que regulan esta contingencia recogen la cobertura del 100% del salario en los casos de AT y EP.

La cobertura de la Enfermedad Común sin embargo, solo se recoge en el 10% (4 de 39) de los Convenios analizados.

En cuanto a la Cobertura de Enfermedad común hay que mencionar:

- **CAMPOFRIO. Centro de Trabajo de BUREBA (BURGOS). PACTO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.**

Contempla un complemento del 100% del salario Bruto en los casos de IT por Enfermedad común, desde el día 21 de la baja. FABRICA MARCA BLANCA.

- **EL POZO ALIMENTACION-CEFUSA** (Centro de trabajo de Murcia-Alhama). **CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS.**

En caso de incapacidad laboral y a partir del día 14 en esa situación, la empresa deberá abonar el complemento correspondiente a la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir el 100 por 100 del salario.
FABRICA MARCA BLANCA.

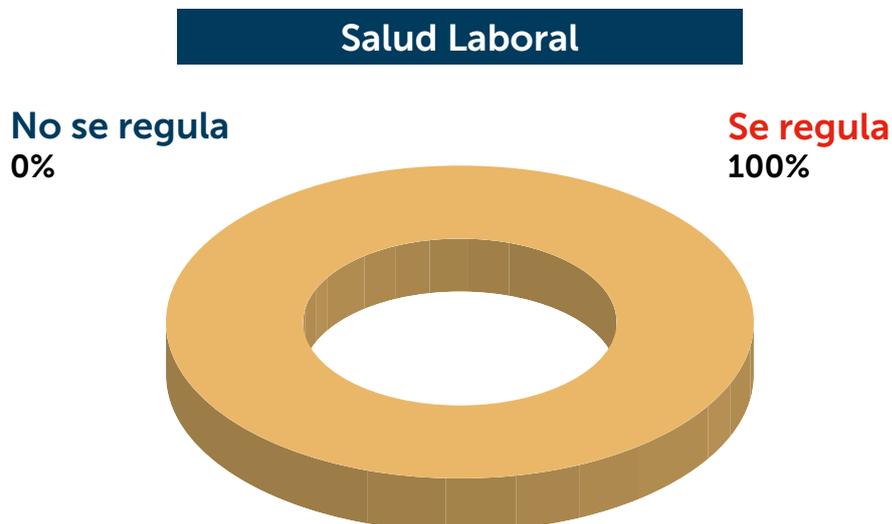
- **I.C. LORIENTE PIQUERAS S.A. (INCARLOPSA) Centro de Tarancón. CONVENIO MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. Convenio también aplicado en el centro de Valencia-Buñol de GRUPO MEDINA.**

Contempla el complemento del 100% para los casos de IT por Enfermedad común en el caso en que el absentismo no supere el 2%.
FABRICA MARCA BLANCA.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que la frecuencia de los mismos es casi idéntica entre los Convenios que fabrican Marca Blanca y los que no lo hacen, superando en ambos casos el 98% de los mismos. Sin embargo hay que reseñar que las mejores coberturas se registran en empresas que son fabricantes de MDD.

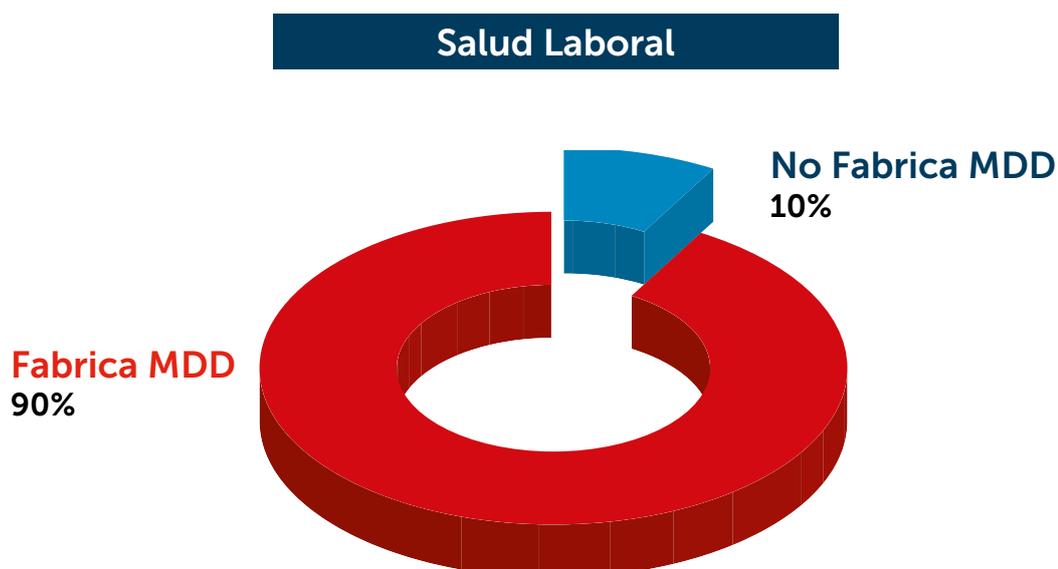
SALUD LABORAL

Todos los convenios analizados mencionan y recogen en su articulado algún tipo de regulación sobre Salud Laboral.



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

De los convenios que regulan esta materia el 90%, los centros de trabajo fabrican MDD.



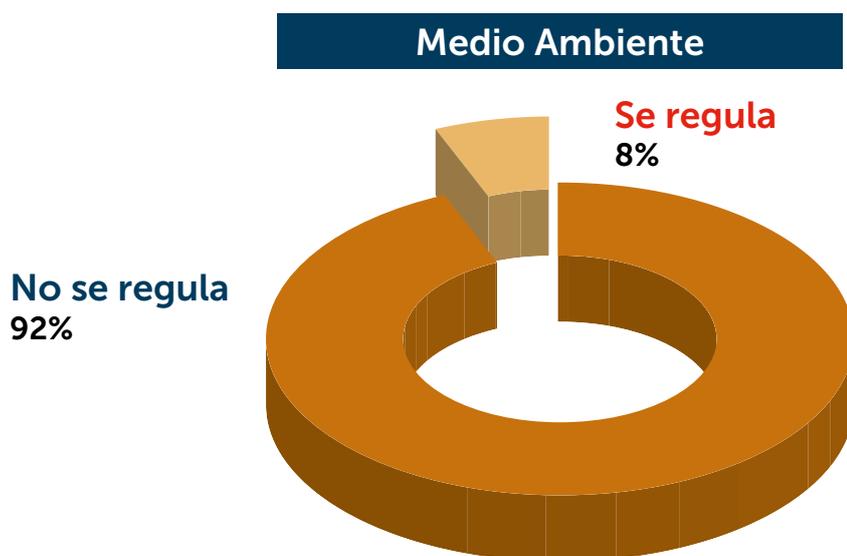
Como ejemplo, el **CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS**, que se aplica en 36 de los 40 centros de trabajo de la muestra analizada, regula la obligatoriedad de uso de EPIs por encima de 80 dbA. Se establece además la relación de puestos de trabajo con posible riesgo por manipulación con contacto directo con sustancias susceptibles de

poder ser irritantes, tóxicas o infecciosas. Este Convenio desarrolla además de modo muy amplio la materia de higiene industrial.

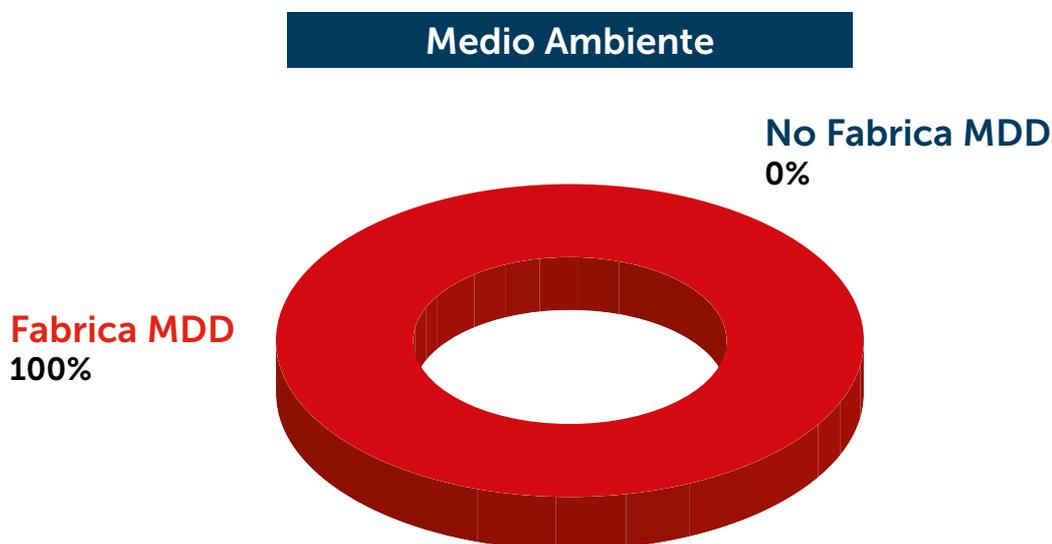
Como conclusión de este apartado podemos decir que tampoco existen grandes diferencias en materia de regulación en el aspecto de Salud laboral entre las empresas fabricantes de MDD y las que no lo son.

MEDIO AMBIENTE

Solo 3 convenios de los 40 de la muestra, o lo que es lo mismo, un 8% de los Convenios analizados recogen algún tipo de cláusula en relación con el Medio Ambiente.



Todos los Convenios (100%) que recogen en su articulado regulación sobre Medio Ambiente son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

- **CONVENIO DE CONSERVAS VEGETALES**, que se aplica al **Centro de Alhama (Murcia)** del **GRUPO EL POZO** regula:

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y para ello las empresas pondrán en práctica objetivos, programas y sistemas eficaces de gestión medioambiental, promoviendo la reducción del consumo energético, del consumo de agua y del consumo de papel y otros bienes consumibles, así como la recogida selectiva de residuos, incrementando la concienciación de la plantilla.

FABRICA MDD

- **I.C. LORIENTE PIQUERAS S.A. (INCARLOPSA) Centro de Tarancón. CONVENIO MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. Convenio también aplicado en el centro de Valencia-Buñol de GRUPO MEDINA.**

La Empresa ha desarrollado, documentado, e implantado un Sistema de Gestión Ambiental, adaptado a la naturaleza de la actividad que desarrolla y al impacto ambiental derivado de la misma.

FABRICA MDD.

Como conclusión de este apartado decir que todas las empresas que contienen en su articulado Clausulas en materia medioambiental son fabricantes de Marca Blanca.

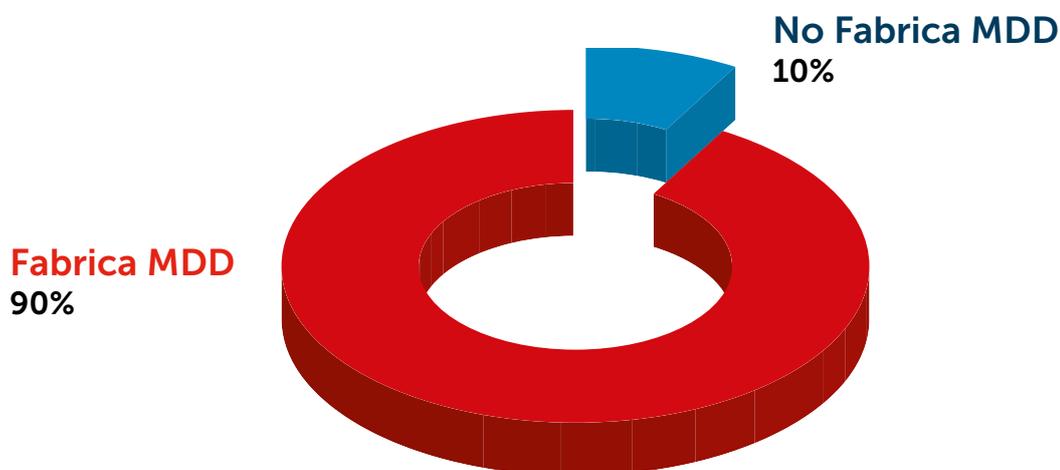
DERECHOS SINDICALES

El 100% de los Convenios analizados recogen regulación sobre Derechos sindicales.



El 90% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD.

Derechos sindicales



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son entre otras las siguientes:

- **EL CONVENIO DE INDUSTRIA CÁRNICA**, aplicable a 36 de los 40 centros de trabajo de las empresas de la muestra regula que:

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, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

- **EL CONVENIO DE GRANJAS AVÍCOLAS** aplicable al **Centro de trabajo de EL POZO en Alhama (Murcia)** regula que:

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 personas y cuando los sindicatos o centrales hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. Les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.
FABRICA MDD.

- **EL CONVENIO DE CONSERVAS VEGETALES** aplicable al **Centro de trabajo de Murcia-Torre de Cotillas (FRIPOZO)** regula.

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.

Concluir en este apartado que la existencia o no de una regulación más amplia en materia de derechos sindicales no es un factor diferenciador entre las empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen.

MEJORAS SOCIALES

39 de los 40 centros de trabajo de las empresa analizadas (98%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.



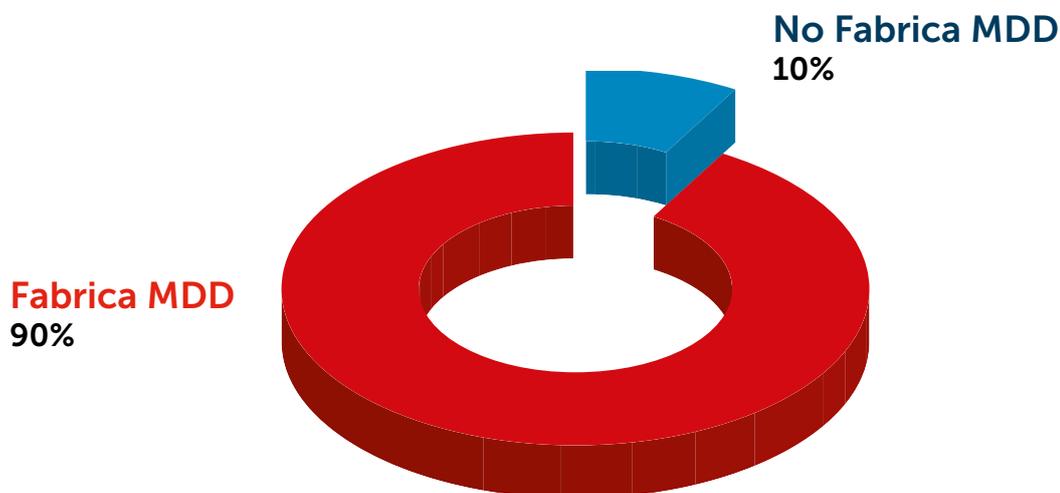
Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son entre otras:

Entre ellas cabe destacar:

- **Ayudas familiares:** ayudas a estudios, ayudas a la familia, ayudas por hijos o familiares.
- **Ayudas a estudios del trabajador.** En algunos casos se regulan también Fondos empresariales para becas para hijos de trabajadores o para el propio trabajador.
- **Ayudas asistenciales,** como ayudas a la hospitalización, o incluso por familiares en situación de desempleo.
- **Ayudas o premios por jubilación.**
- **Premios de vinculación o de permanencia.**

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 90% fabrican marca blanca (36 de 40).

Mejoras sociales



Como ejemplos podemos destacar:

- **CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA CÁRNICA** aplicable a 36 de los 39 centros de trabajo que recogen como mejoras:

Bolsa de vacaciones: 10,236 euros.

Ayuda por hospitalización: 10,44 euros diarios.

- **I.C. LORIENTE PIQUERAS S.A. (INCARLOPSA) Centro de Tarancón. CONVENIO MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. Convenio también aplicado en el centro de Valencia-Buñol de GRUPO MEDINA.**

Además de la bolsa de vacaciones y la ayuda por hospitalización, el convenio recoge otras mejoras sociales como:

Ayuda de 1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años.

Ticket guardería: 91,66 € mensuales.

Ayuda escolarización 100 € brutos anuales.

Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €

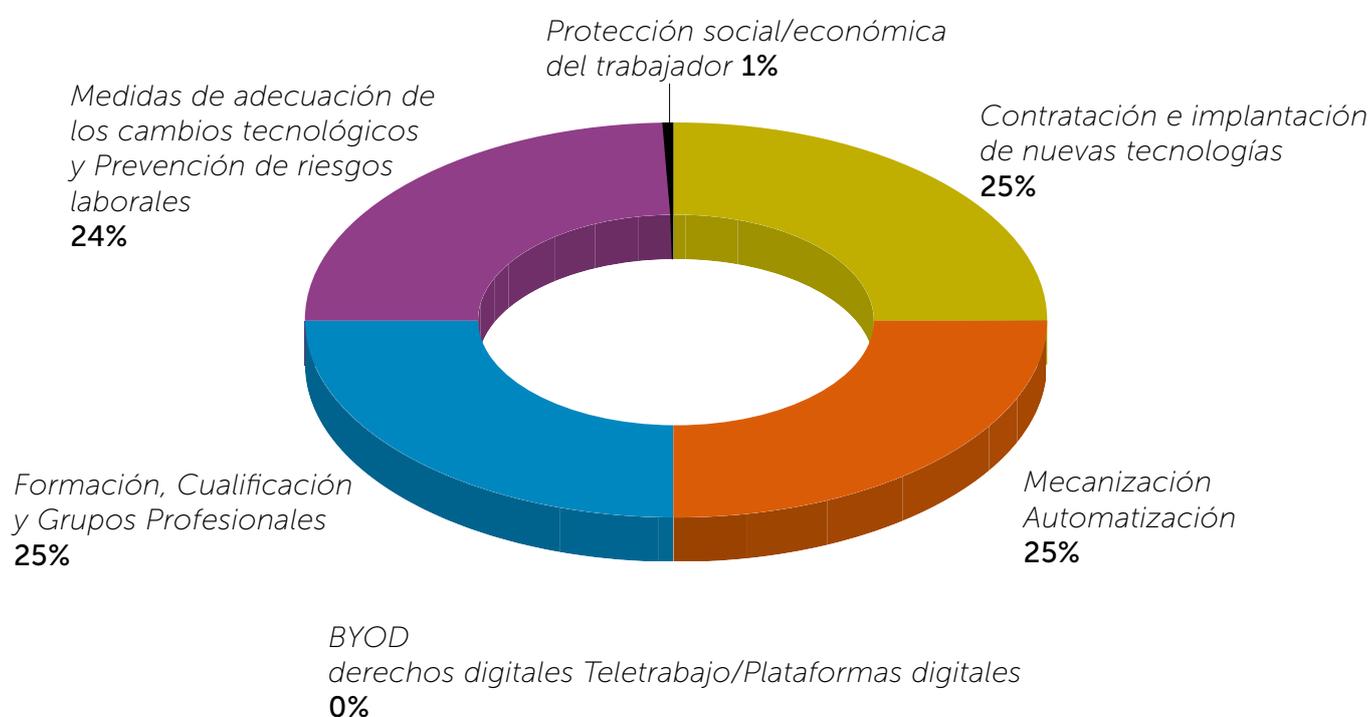
- Por último el **Pacto de Mejoras del CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS del centro de trabajo de Bureba (Burgos) de CAMPOFRIO**, recoge un pacto de Jubilación parcial con Contrato de Relevo.

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que el 100% de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. El Convenio más generoso en materia de Mejoras sociales es el de MARTÍNEZ LORIENTE, aplicable a 2 centros de trabajo de empresas que fabrican MDD.

6.1.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

Del conjunto de cláusulas analizadas, el 25% por tanto la mayor parte de las cláusulas analizadas, son las relativas a la Formación, Cualificación y Grupos Profesionales, con idéntico porcentaje aparece también las que se refieren a **la contratación e implantación de nuevas tecnologías** y a la mecanización y automatización, con 24% pertenecen a medidas sobre adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales y un 1% las relativas a la protección social y económica del trabajador.

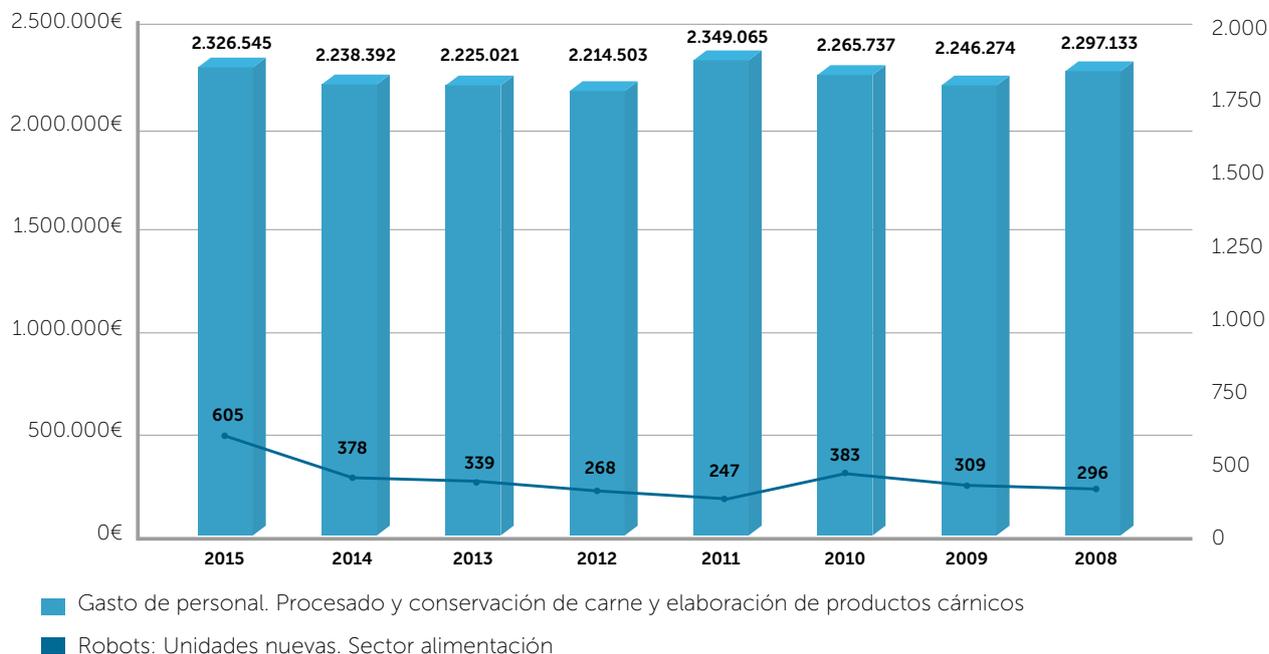
Procesado y conservación de carne y elaboración de productos carnicos



En relación al análisis de los datos relativos a nuestro Parque industrial de robots en la industria dentro del sector de alimentación con los datos sobre los gastos de personal, en el sector de conservación de carne y elaboración de productos cárnicos, tanto los gastos de personal como el nivel de robotización muestran un comportamiento positivo.

Por tanto, los niveles que se reflejan en la imagen en cuanto a gasto de personal no constatan que pudiera haber existido algún tipo de descenso más o menos pronunciado, en el gasto de personal a mayor nivel de robotización. Por lo que, con estas variables y en este periodo, no existe ningún efecto, en la implantación de robots en la relación al gasto de personal de los trabajadores y trabajadoras.

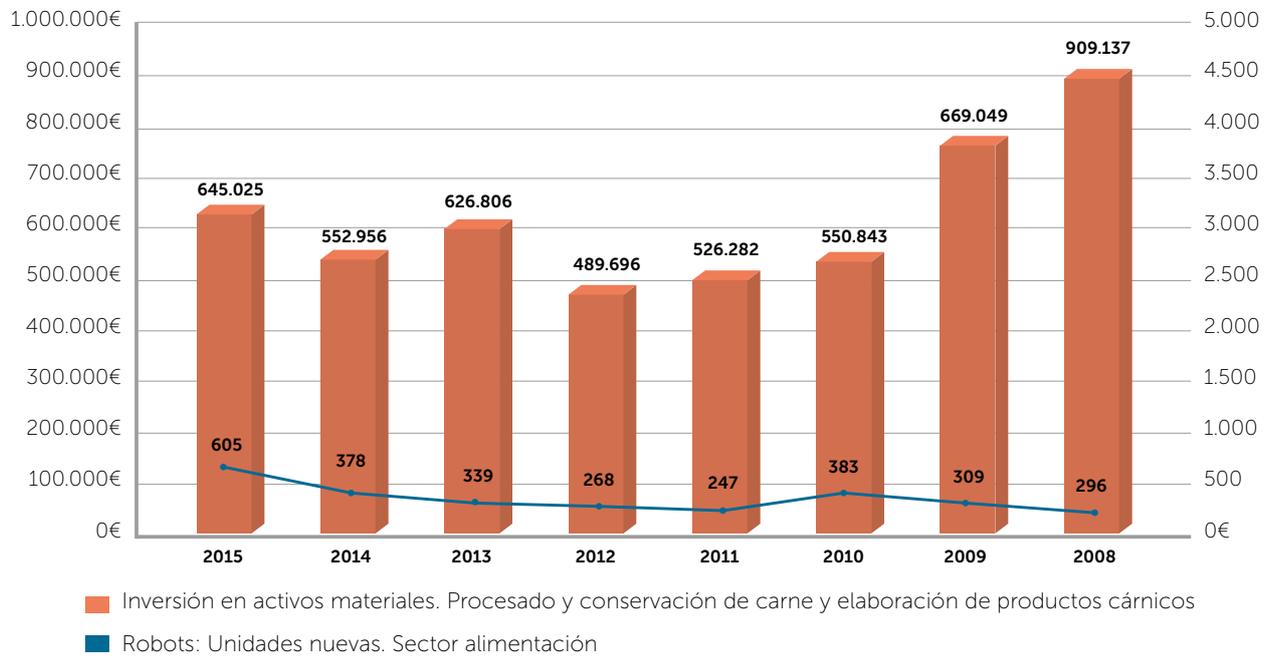
Gastos de personal procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



Por otro lado, se compara la inversión en maquinaria en el sector cárnico con las unidades de robots que se implementan. Pudiendo observarse que, aunque los niveles de inversión de 2008 se encuentran todavía alejados de los actuales que se mueven en cifras más moderadas, si se puede comprobar como en los últimos años existe cierta recuperación en la inversión. En relación a la evolución del parque de robótica, sí que se puede ver como la tendencia es al alza desde 2008 hasta la actualidad.



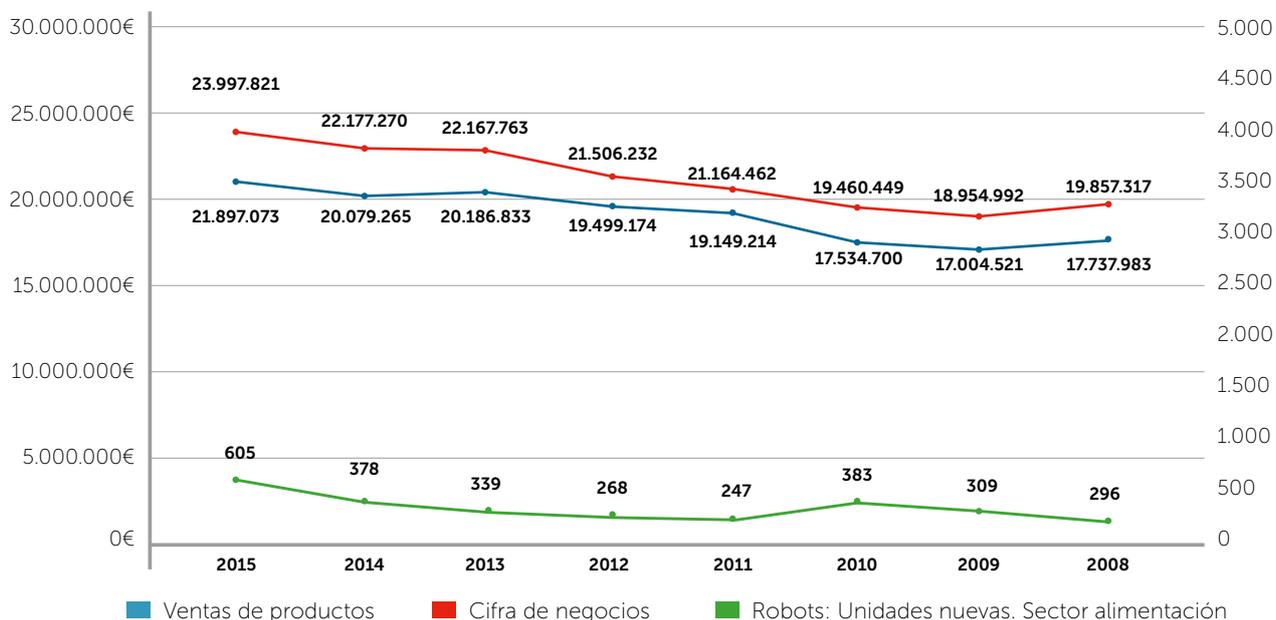
Inversión en activos procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos. Robots Sector Alimentación.



En cuanto a los niveles de ventas y cifra de negocios, se muestra cómo a mayor nivel de ventas de productos y cifra de negocios, se da una mayor implementación de robots. Por tanto se refleja una relación entre estas variables.



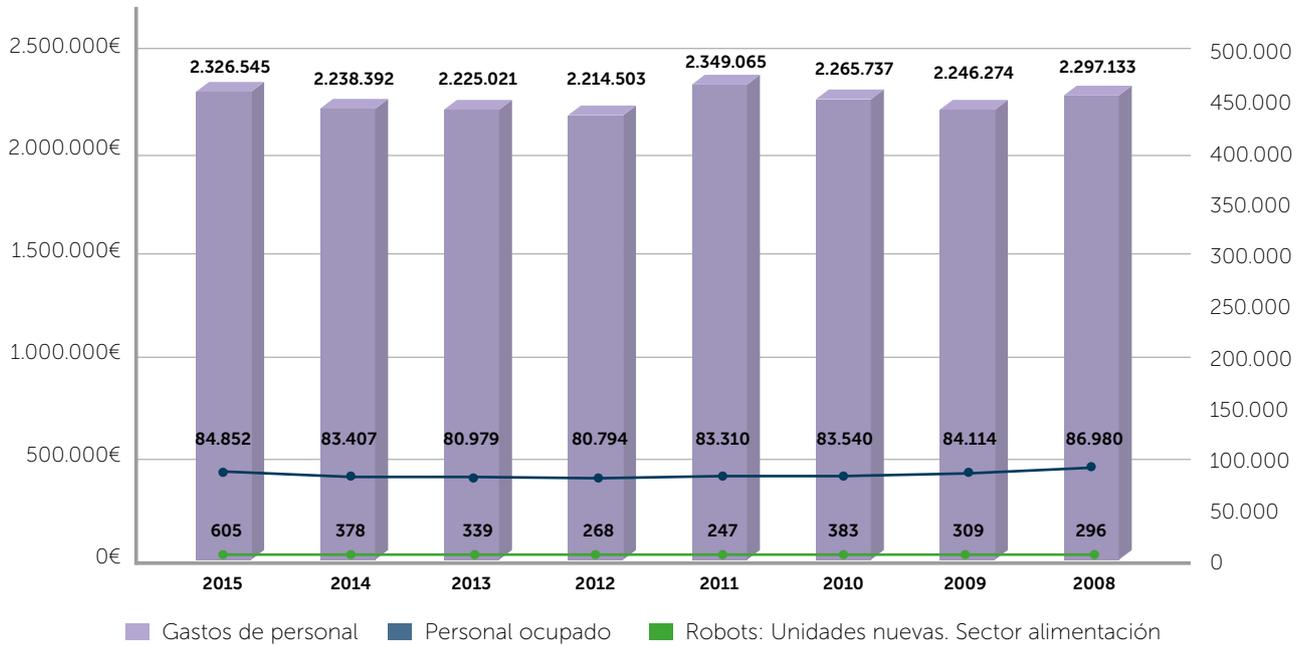
Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos venta de productos / cifra de negocios. Robots: unidades s. alimentación y bebidas.



La imagen también muestra como las tres variables desde 2008 y comparándolas con los niveles actuales, en términos generales han tenido una evolución al alza.



*Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos
personal ocupado /gastos de personal s. cárnico
Robots: unidades s. alimentación y bebidas*



No se desprende ningún efecto entre ambas variables relativas a personal ocupado y a robotización.



6.1.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2017 del sector Cárnico, nos muestra que la mayoría de ellas aplica el Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas, encontramos una empresa que aplica en uno de sus centros de trabajo el Convenio Colectivo Estatal de Granjas Avícolas y otros animales y dos empresas que aplican un Convenio Colectivo de empresa aunque solo en uno de sus centros de trabajo.

De modo que se han analizado 3 convenios colectivos, 2 de ámbito estatal y 1 convenio de empresa.

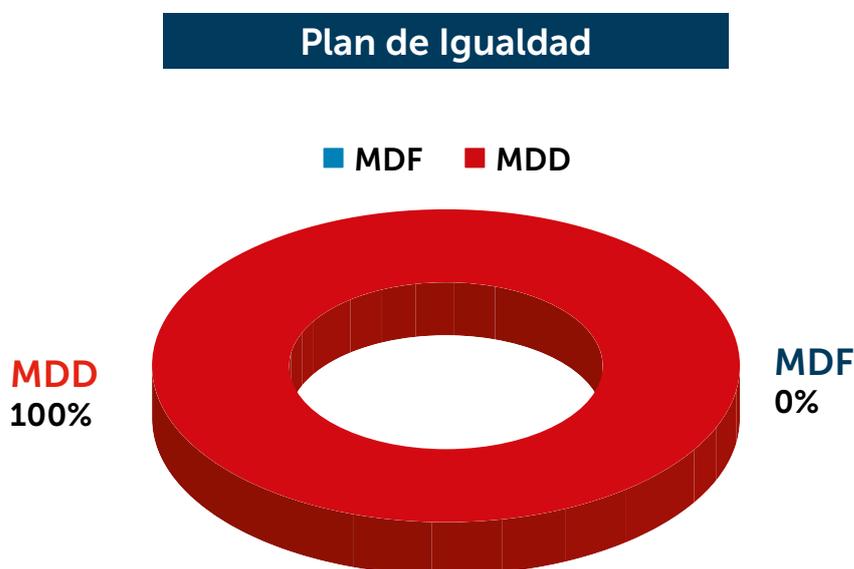
Planes de Igualdad

En cuanto al deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas, el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas no recoge dicho deber, ni regula nada sobre Planes de Igualdad.

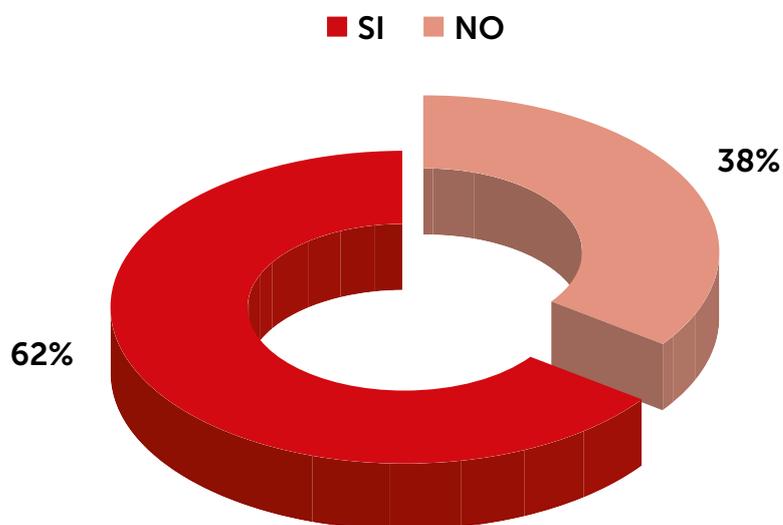
Por su parte, el Convenio Colectivo de Granjas Avícolas, que se aplica en el centro de Alhama de Murcia de la empresa ELPOZO, dedica su Capítulo XI a la Igualdad de oportunidades y en el Art. 40 menciona la Ley 3/2007 y recuerda que las empresas con plantillas superiores a 250 personas, estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad.

Aunque el Convenio de la Industria Cárnica no dedica espacio a los planes de igualdad, el 50% de las empresas analizadas cuenta con un Plan de igualdad publicado y dos de las empresas de este Ranking cuenta con el "Distintivo de igualdad en la empresa". Todas las empresas que cuentan con Plan de Igualdad se relacionan con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD. Asimismo, las dos empresas que cuentan con el Distintivo de Igualdad, fabrican MDD.

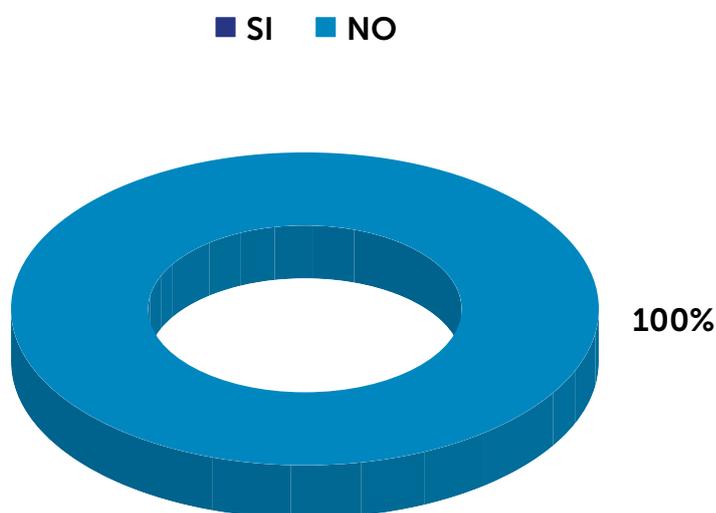
En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que el 62% (5 de 8) de las mismas cuenta con un Plan de Igualdad, mientras que en el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, se observa que ninguna de ellas tiene un Plan de Igualdad publicado.



Plan de Igualdad empresas MDD



Plan de Igualdad empresas MDF



Hay que señalar que la mayoría de los Planes de igualdad del sector Cárnico se encuentran pendientes de seguimiento y evaluación desde hace años.

El Convenio de Industrias Cárnicas cuenta con una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación cuya composición se encuentra regulada en su Disposición adicional quinta, pero no refleja las funciones de dicha Comisión, el Convenio deja abierto el contenido de sus labores y será la Comisión quien fijará el reglamento interno de funcionamiento.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ni el Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas ni el Convenio Estatal de Granjas Avícolas recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Estas medidas si se encuentran en los Planes de Igualdad de las empresas y en el Convenio Colectivo de Martínez Loriente, que se aplica en un centro de trabajo de Incarlopsa y en otro centro del Grupo Medina.

El Convenio Colectivo de Martínez Loriente recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en las áreas de contratación, promoción, estabilidad en el empleo, retribución y formación.



Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)

Los Convenios Colectivos de ámbito estatal de Industrias Cárnicas y Granjas Avícolas no recogen ninguna medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

Sin embargo, estas medidas si se pueden encontrar en la mayoría de los Planes de Igualdad de las empresas, prácticamente en el área de selección y contratación y en el área de promoción y con un redactado muy genérico y extendido en casi

todos los planes de igualdad (*en igualdad de méritos se seleccionará/contratará/promocionará el género menos representado*).

Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo

El Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas de aplicación en 2017, no cuenta con medidas para prevenir y gestionar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Estas medidas preventivas y protocolos de actuación si se encuentran en los Planes de Igualdad de algunas empresas del sector y en el Convenio Colectivo de Martínez Loriente.

Por su parte, el Convenio Estatal de Granjas Avícolas, aunque no cuenta con medidas preventivas del acoso sexual y acoso por razón de sexo, si se ocupa de incluir este tipo de acoso en el punto de faltas muy graves y ofrece una definición del mismo, *el acoso sexual entendiendo como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo*.

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

El Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas no recoge ni menciona nada sobre medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Por el contrario, en el Convenio Colectivo Estatal de Granjas Avícolas se encuentran recogidos algunos de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género regulados en la Ley 1/2004, en su Art. 16 (l) La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de su 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) y en su Art. 29 (la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo).

Estas medidas si se encuentran en algunos Planes de Igualdad del sector, pero no en todos, y prácticamente se refieren a los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con algunas mejoras como *la posibilidad de adaptación de las condiciones laborales de las víctimas de violencia de género o la asistencia psicológica para víctimas de violencia de género (Convenio Colectivo de Martínez Loriente)*.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc..

El Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas no recoge ninguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc..

Por su parte, en el Convenio Colectivo de Granjas Avícolas cuenta con un redactado muy genérico que sobre igualdad de trato y oportunidades en su Art. 1 Objeto: (...) *El presente Convenio se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones sin discriminación alguna por razón de sexo o condición sexual, religión, color, raza, ideología política o sindical.*

Igualmente encontramos este tipo de medidas recogidas, también de manera muy genérica, en el Convenio Colectivo de Martínez Lorient.

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Ranking de las empresas del sector **Cárnico**, nos muestra que la mayoría de las empresas aplican el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. Este Convenio en materia de igualdad es bastante pobre, no menciona nada sobre la Ley 3/2007, ni habla de Planes de igualdad en las empresas, como consecuencia no incluye ninguna medida ni genérica de acción positiva para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Tampoco aborda de ninguna forma el problema del acoso sexual y por razón de sexo, ni se ocupa de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, ni siquiera de mencionar lo que marca la Ley 1/2004.

Una de las empresas del Ranking aplica el Convenio Colectivo Estatal de Granjas Avícolas, que es algo más avanzado, aunque poco, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En este Convenio si encontramos mención al Ley 3/2007 y la obligatoriedad de las empresas de negociar Planes de Igualdad. No regula ninguna medida para promover la igualdad de trato y oportunidades. Si incluye el acoso sexual entre sus faltas muy graves y lo acompaña de una definición detallada y menciona alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

El Convenio Colectivo de empresa que se aplica en este Ranking, está mucho más desarrollado y avanza mucho más en su articulado en temas de Igualdad. Incluye medidas dirigidas a promover la igualdad y medidas de acción positiva y recoge los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Aunque los convenios sectoriales del sector cárnico no desarrollan prácticamente nada sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la mayoría de estas empresas cuentan con un Plan de Igualdad y dos de ellas han logrado el "Distintivo de Igualdad en la Empresa".

6.2. Sector Panaderías y pastas alimenticias

6.2.1. Resultados generales

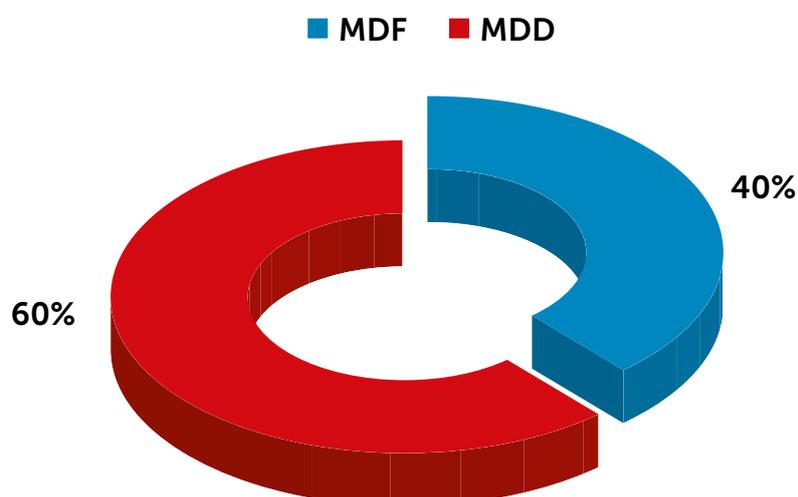
A continuación se muestra el Ranking 2017 de las diez empresas del sector de Panadería y pastas alimenticias según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2017.

Ranking de las 10 empresas sector Panadería y pastas alimenticias 2017

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2017 (Mill. €)	Plantilla 2017
1	GRUPO BIMBO	Cataluña	655,00	3.115
2	GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	Castilla y León	654,00	4.272
3	EUROPASTRY, S.A.	Cataluña	482,88	1.405
4	GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO	Castilla y León	339,90	766
5	GRUPO DULCESOL	País Valenciano	325,00	2.200
6	GRUPO MONBAKE	Navarra	306,03	1.858
7	GRUPO PANSTAR	País Valenciano	234,00	1.130
8	KELLOGG ESPAÑA, S.L.	Madrid	127,91	89
9	FORNS VALENCIANS, S.A. (FORVASA)	País Valenciano	115,10	511
10	ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.	País Valenciano	59,25	670

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector de Panadería y pastas: 6 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 4 restantes, fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2017 de las 10 empresas de mayor facturación del sector de Panadería y pastas alimenticias, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 3.300 millones de euros, lo que supone algo más de 40 millones de euros menos que en el año anterior y una caída de la facturación del 1´2%. Estas ventas suponen el 38´8% de la facturación total de productos de panadería y pastas.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan juntas algo más de 16.000 puestos de trabajo, lo que significa 944 empleos más que en 2016 y un crecimiento del empleo del 6%. En estas empresas se encuentra el 15´86% del empleo del sector de Panadería y pastas alimenticias.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Panaderías y pastas alimenticias 2017

RANKING	2016	2017	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	3.339,61	3.299,07	-40,54	-1,21
Empleo (Nº de personas)	15.072	16.016	944	6,26

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

Ventas y plantilla del Ranking 2017 en el conjunto del sector de Panaderías y pastas alimenticias

2017	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	3.299,07	8.504	38,79
Empleo (Nº de personas)	16.016	101.002	15,86

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

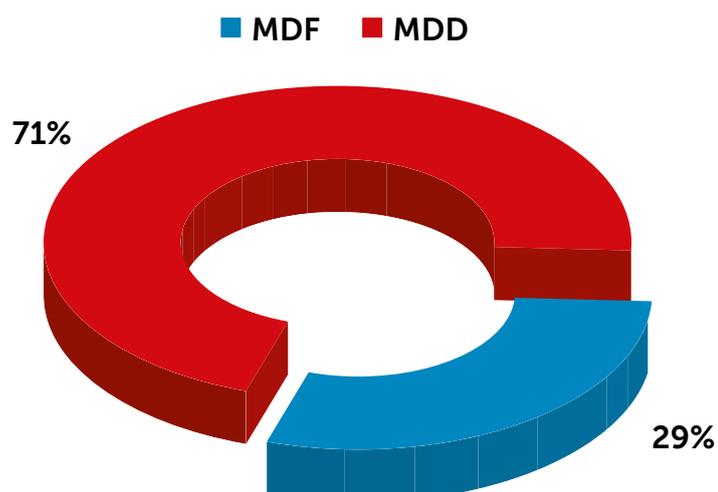
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector de Panadería y pastas, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 71% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que el 67% de las empresas que sufren caídas en el último año, fabrican en exclusiva MDF.

Evolución de las ventas Ranking Panaderías y pastas alimenticias

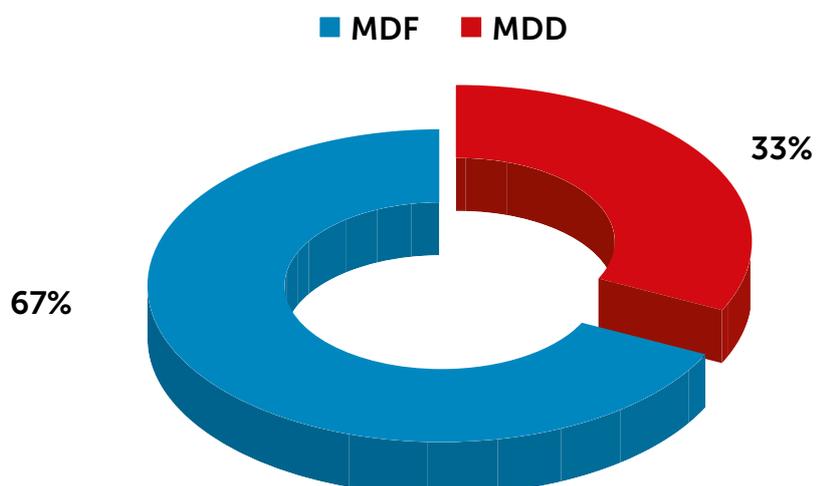
Empresa/Grupo	Evolución ventas
FORNS VALENCIANS, S.A. (FORVASA)	↑ 12,95
GRUPO MONBAKE	↑ 6,58
GRUPO PANSTAR	↑ 5,41
GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO	↑ 5,00
ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.	↑ 2,33
GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	↑ 2,20
GRUPO DULCESOL	↑ 1,88
KELLOGG ESPAÑA, S.L.	↓ 3,88
GRUPO BIMBO	↓ 5,76
EUROPASTRY, S.A.	↓ 13,77

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

Crecimiento ventas



Caída ventas

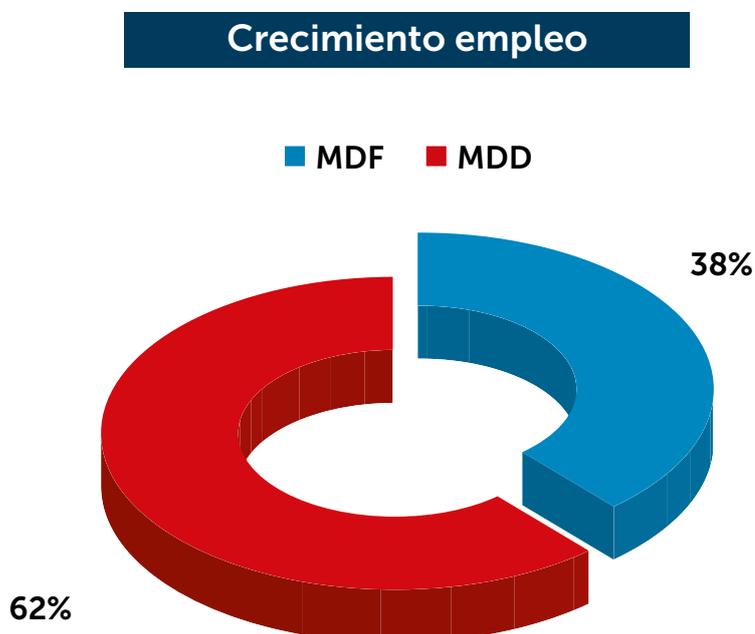


- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en la mayoría de las empresas cárnicas del Ranking, excepto en dos. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 62% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de la caída del empleo, la mitad se relaciona con productos de MDD y la otra mitad con la fabricación exclusiva de su propia marca.

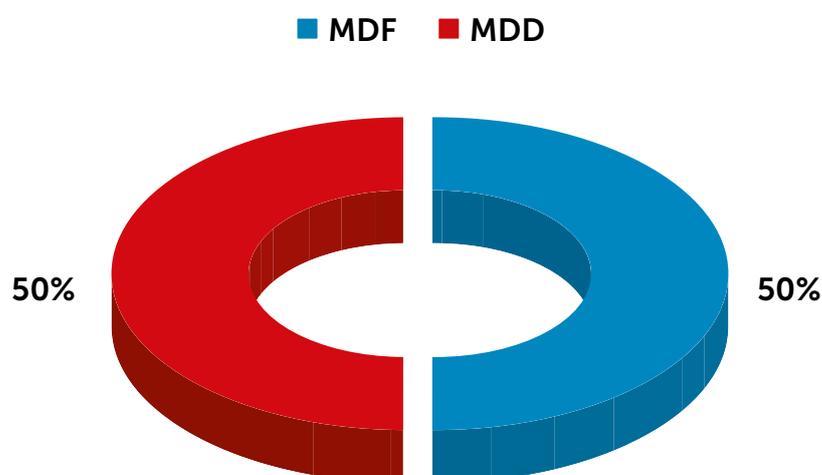
Evolución del empleo Ranking Panaderías y pastas alimenticias

Empresa/Grupo	Evolución empleo
FORNS VALENCIANS, S.A. (FORVASA)	↑ 43,94
GRUPO DULCESOL	↑ 17,65
GRUPO MONBAKE	↑ 10,53
ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.	↑ 6,69
GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	↑ 6,03
GALLETAS GULLÓN,S.A. GRUPO	↑ 4,93
EUROPASTRY, S.A.	↑ 4,23
GRUPO PANSTAR	= 0,00
GRUPO BIMBO	↓ 2,56
KELLOGG ESPAÑA, S.L.	↓ 14,42

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



Caida empleo



- Las 10 empresas que forman el Ranking 2017 en el sector de Panadería y pastas alimenticias tienen una facturación media de 330 millones de euros, lo que supone 4 millones de euros menos que en 2016 y una ligera caída de las ventas del 1´2%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 358 millones de euros, cerca de 2 millones de euros más que en 2016 y un moderado crecimiento de las ventas del 0´5%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 288 millones de euros, lo que supone 12´8 millones de euros menos que en 2016 y una caída de las ventas del 4%.

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 70 millones de euros más al año, lo que supone un 24% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la facturación media de las empresas MDD en el sector de Panadería y pastas consigue un crecimiento anual del 0´5%, mientras que las ventas de las empresas MDF registraban una caída del 4´3%.

Ventas medias Ranking Sector Panaderías y pastas alimenticias, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2016	333,96 Mill. de €	356,23 Mill. de €	300,55 Mill. de €
2017	329,91 Mill. de €	358,04 Mill. de €	287,71 Mill. de €
%var.	-1,21	0,51	-4,27

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector de Panadería y pastas alimenticias que forman el Ranking 2017 generan una media de 1.600 empleos, lo que supone 94 empleos más que en 2016 y un crecimiento del 6´26%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 1.922 puestos de trabajo, 121 empleos más que en 2016 y un crecimiento anual del 6´7%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 1.121 empleados, lo que supone un crecimiento del 5% 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 800 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 71% más que las empresas que fabrican MDF.

Igualmente, la plantilla media de las empresas MDD consigue un crecimiento anual del 6´7%, mientras que la plantilla media de las empresas MDF crecía un 5´14%, lo que supone un crecimiento mayor de 1,6 puntos.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector de Panadería y pastas alimenticias, facturan de media un 24% más** que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, un 71% más de empleo. Asimismo, **las empresas que fabrican MDD en el sector de Panadería y pastas** muestran una mayor tendencia de crecimiento tanto en su facturación, como en el empleo.

Plantilla medias Ranking Sector Panaderías y pastas alimenticias, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2016	1.507 empleos	1.801 empleos	1.066 empleos
2017	1.602 empleos	1.922 empleos	1.121 empleos
%var.	6,26	6,71	5,14

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



Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos de Panadería y pastas que forman el Ranking 2017 se encuentran en País Valenciano.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD la mayoría cuenta con sus sedes centrales en País Valenciano, mientras que las que fabrican productos cárnicos para MDF se reparten a partes iguales entre Cataluña, Madrid, Navarra y País Valenciano.

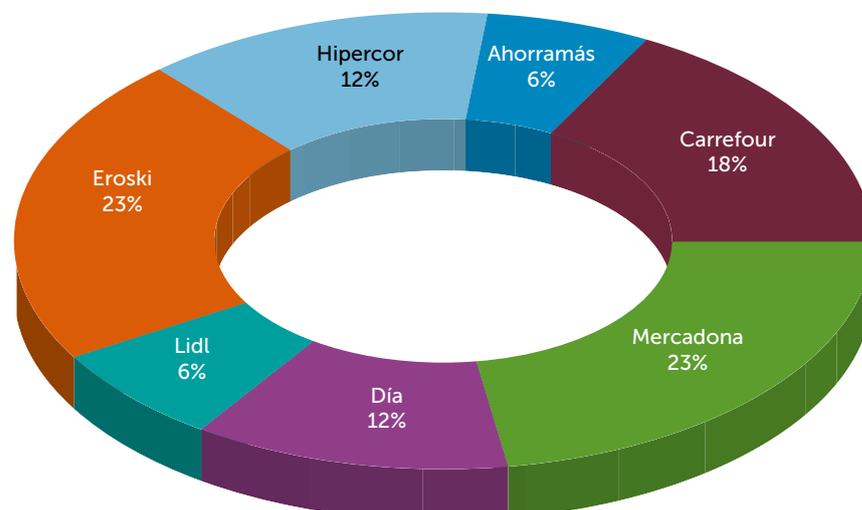
Sedes centrales de las empresas Panaderías y pastas alimenticias del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
País Valenciano (40%) Cataluña y Castilla y León (20%)	País Valenciano (50%) Castilla y León (33%)	Cataluña, Navarra, País Valenciano y Madrid (25%)

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

Análisis distribución

- De las 6 empresas del Sector de Panadería y pastas del Ranking 2017 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 23% fabrica para MERCADONA y EROSKI, el 18% para CARREFOUR y el 12% para HIPERCOR y DIA.



- De estas 6 empresas del sector de Panadería y pastas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 50% fabrica para cuatro o más MDD, el 33% fabrica para solo una MDD y el 17% restante fabrica para dos MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos de panadería y pastas **para una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Panadería y pastas, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD que suponen el 60% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra una ligera caída de las ventas del 1´2%, mientras que el empleo consigue un crecimiento del 6%. Estas diez empresas aportan el 38´8% de las ventas del sector y acogen al 15´8% del empleo. La mayoría de las empresas que consiguen incrementar sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que la mayoría de las caídas se concentran en empresas que fabrican MDF. En lo que respecta al empleo, la mayoría de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de la caída del empleo, la mitad se relaciona con productos de MDD y la otra mitad con la fabricación de MDF.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector de Panadería y pastas alimenticias, facturan de media un 24% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, un 71% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican MDD en el sector de Panadería y pastas muestran una mayor tendencia de crecimiento tanto en su facturación, como en el empleo.

El análisis regional muestra la mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos de Panadería y pastas que forman el Ranking 2017 se encuentran en País Valenciano.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERDADONA y EROSKI, mientras que en el caso de las empresas que optan por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de las empresas del Sector de Panadería y pastas alimenticias que forman parte del Ranking 2017, según su cifra de facturación, en 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.

En el siguiente gráfico se muestra el resultado.

Se han encontrado dos empresas del sector analizado que forman parte de estos Ranking, Grupo Siro y Grupo Dulcesol, ambas relacionadas con **la fabricación, parcial o mayoritaria de MDD**. Encontramos ambas empresas en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa y con mejor responsabilidad y gobierno corporativo. Siro aparece igualmente en el Ranking de líderes empresariales mejor valorados, mientras que en los Ranking relacionados con el talento y empresas preferidas por los universitarios para trabajar no figura ninguna empresa del sector de Panadería.

Empresas del sector Panadería y pastas en Ranking MERCO

SECTOR PANADERÍA Y PASTAS	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	MDD
GRUPO DULCESOL	MDD
LÍDERES: Líderes empresariales mejor valorados	
GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	MDD
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	
GALLETAS SIRO, S.A. GRUPO	MDD
GRUPO DULCESOL	MDD

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

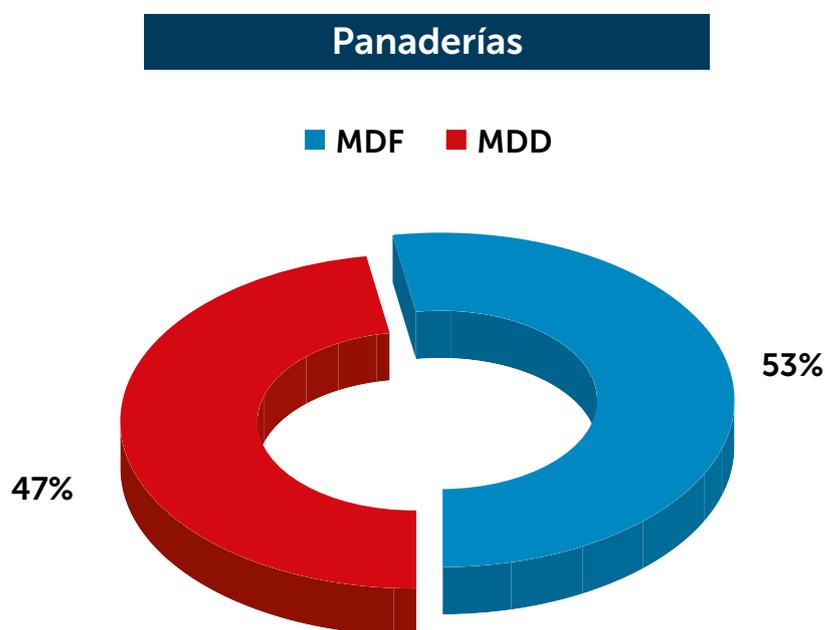
6.2.2. Resultados de Negociación Colectiva

Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 47 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

Vigencia durante el año 2017

Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

De los Convenios colectivos analizados, el 53% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que el 47% restante solo fabrica Marca de Fabricante.



Resultados por materias:

SALARIOS:

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir ningún plus, salvo los que perciben todos los trabajadores. No se incluye tampoco la retribución variable o por objetivos, con el fin de que las condiciones de comparación sean las más homogéneas posibles.

Hay que mencionar que la práctica totalidad de los Convenios de empresa analizados recogen la retribución variable, bien ligada a cumplimiento de objetivos, o en algunos casos ligada a la reducción de los niveles de absentismo.

Para el estudio, como en años anteriores, 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	16.892,66 €	17.420,56 €	16.364,76 €
Salario Mínimo	12.398,16 €	13.638,79 €	12.398,16 €
Salario Máximo	25.979,43 €	23.817,58 €	25.979,43 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

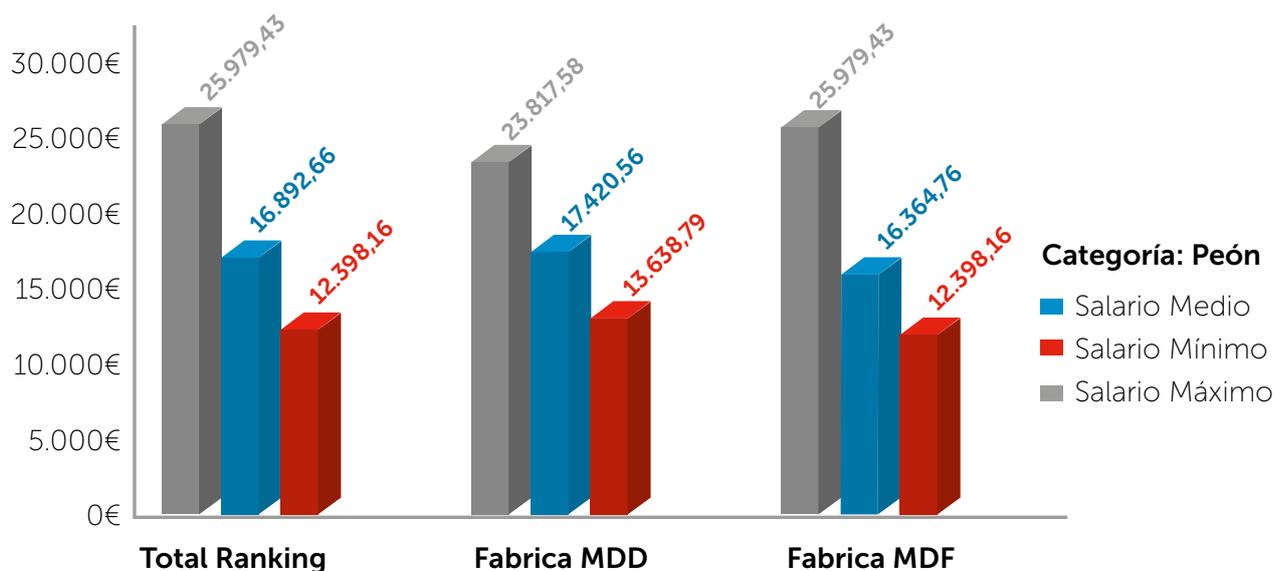
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	19.204,96 €	19.461,50 €	18.948,43 €
Salario Mínimo	14.009,45 €	15.424,97 €	14.009,45 €
Salario Máximo	30.342,52 €	26.332,41 €	30.342,52 €

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario es ligeramente superior en las empresas que fabrican MDD.

Ello tiene una explicación: pese a que los salarios más altos en tablas aparecen registrados en una empresa no fabricante de Marca de Distribuidor, también los salarios más bajos de nuestra muestra corresponden a una empresa no fabricante de MDD. Ello hace que los salarios del conjunto de las empresas fabricantes de MDD sean, como media, más altos, al existir una dispersión salarial tan alta.

No obstante, hay que hacer hincapié en las grandes diferencias salariales que existen, tanto en las empresas que fabrican MDD como en las que no lo hacen.

El cuadro adjunto, que compara los salarios de la categoría de peon, es bastante explicativo.



Las diferencias salariales tan importantes no hay que achacarlas a si la empresa fabrica o no MDD, sino al Convenio de aplicación.

Destacan, por el extremo superior, los salarios de:

KELLOG ESPAÑA: en su centro de trabajo de Valls (Tarragona) tiene un salario medio de 25.979,43 €/año para el Peón especialista y de 30.342,52 €/año para el Oficial 1ª
GRUPO BIMBO: BIMBO, S.A. (Centros de trabajo de Solares, Granollers y Alicante) 23.817,58 €/año para el peón especialista y 26.332,41 €/año para el Oficial 1ª
FABRICA MDD
GRUPO BIMBO. (PIMAD centro de trabajo de Azuqueca). Este es el centro de trabajo donde el grupo fabrica su "Marca Blanca". Los salarios son de 18.745,46 €/año para el peón especialista y 23.579,06 €/año para el Oficial 1ª.

En el extremo inferior:

La empresa **ORIO TRADICIÓN, del GRUPO MONBAKE, en su centro de trabajo de Alalpardo (Madrid)** tiene los salarios más bajos del estudio, con 12.398,16€/año para el Peón y 14.874,98€/año para el Oficial 1ª. En este caso como se ha comprobado que la citada empresa aplica un convenio de Empresa, con un centro de trabajo único, dándose la circunstancia de que el convenio sectorial de referencia (Panaderías de la Comunidad de Madrid) no actualiza salarios desde el año 2012, lo que entendemos que puede influir en que los salarios sean tan bajos en esta empresa. **NO FABRICA MDD.**

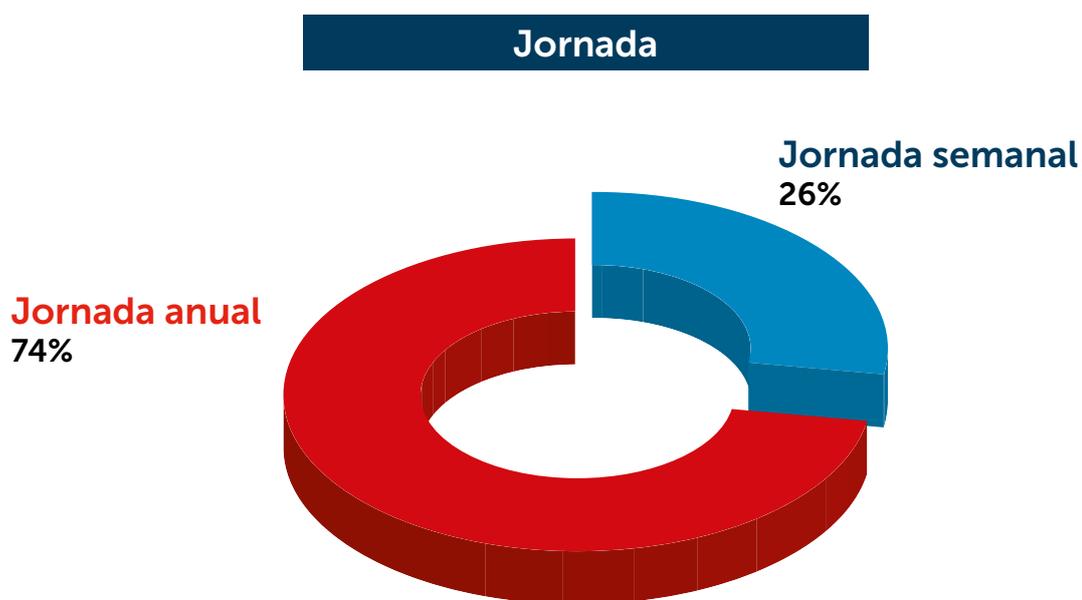
En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. La media de pagas extraordinarias es de 2,89.

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

La diferencia es más entre empresas. Destacan en este aspecto también el Grupo BIMBO, que en su Convenio de Grupo tiene **4 pagas extraordinarias de un importe que aparece reflejado en sus tablas**, que equivale aproximadamente a una mensualidad de salario base.

JORNADA

El 26% de los Centros de trabajo analizados en la muestra de Industrias de panaderías tiene cómputo de jornada semanal, mientras que el 74%, jornada anual. La tendencia es ir fijando jornadas anuales.



Jornada anual:

En el 74% de los Centros de trabajo del ranking tienen jornada anual. Si lo comparamos con el estudio del año pasado en esta ocasión el porcentaje aumenta. No obstante, para realizar el estudio de jornada media hemos traspasado la jornada semanal a jornada anual.

Jornada anual

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.763,34	1.756,36	1.769,48
Jornada Máxima	1.710,00	1.710,00	1.730,00
Jornada Mínima	1.826,00	1.820,00	1.826,00

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.763,34 horas, siendo también en este caso ligeramente inferior en las empresas fabricantes de MDD. La explicación una vez más la tenemos en que entre las empresas que fabrican marca blanca se encuentra el Grupo Bimbo que recoge una jornada semanal de 38 horas, que supondrían aproximadamente 1.710 anuales, lo que hace que baje la media. No obstante, la planta de Azuqueca, que fabrica la marca blanca del grupo, tiene jornada de 1.776 horas anuales.

Como en el aspecto salarial, entendemos que no existe una correlación directa entre que las empresas fabriquen o no MDD y la mayor o menor duración de la jornada laboral. Es más determinante el Convenio de aplicación en las mismas, y ni siquiera es indicativo que se trate de un Convenio de empresa, ya que en nuestra muestra uno de los Convenios con jornada más baja es precisamente uno sectorial.

Destacar, como jornada mínima:

GRUPO BIMBO. (Centros de trabajo de Solares, Granollers y Alicante) Convenio de BIMBO, S.A. 1.710 Horas anuales de trabajo efectivo. FABRICA MDD.

GRUPO MONBAKE: (Centros de Navarra-Tafalla y Tajonar): Convenio de Panaderías de Navarra: 1.730 Horas anuales. NO FABRICA MDD.

Jornada Máxima:

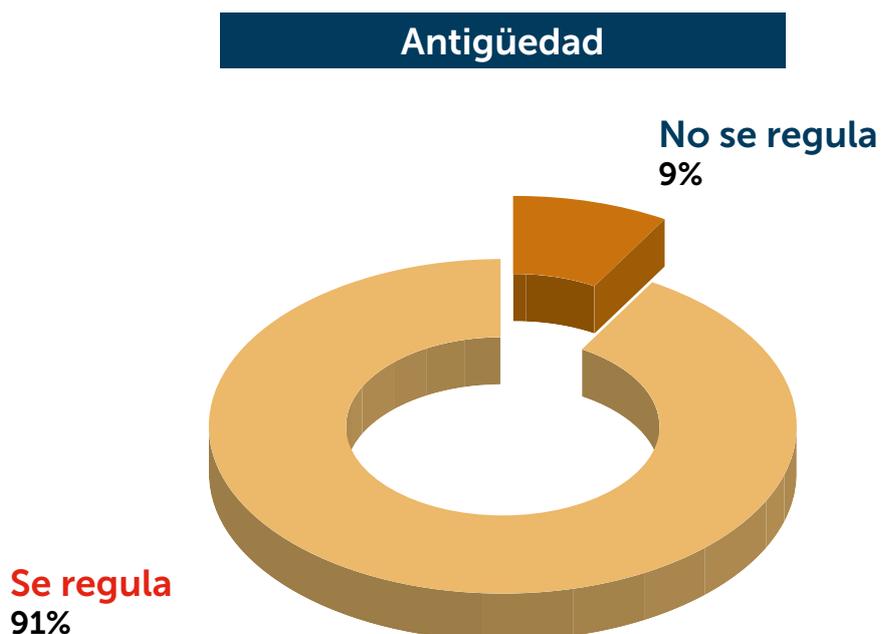
EUROPASTRY (Centro de Lugo-Begonte): Convenio de Panaderías de Lugo: 1.826 horas/año.

NO FABRICA MDD

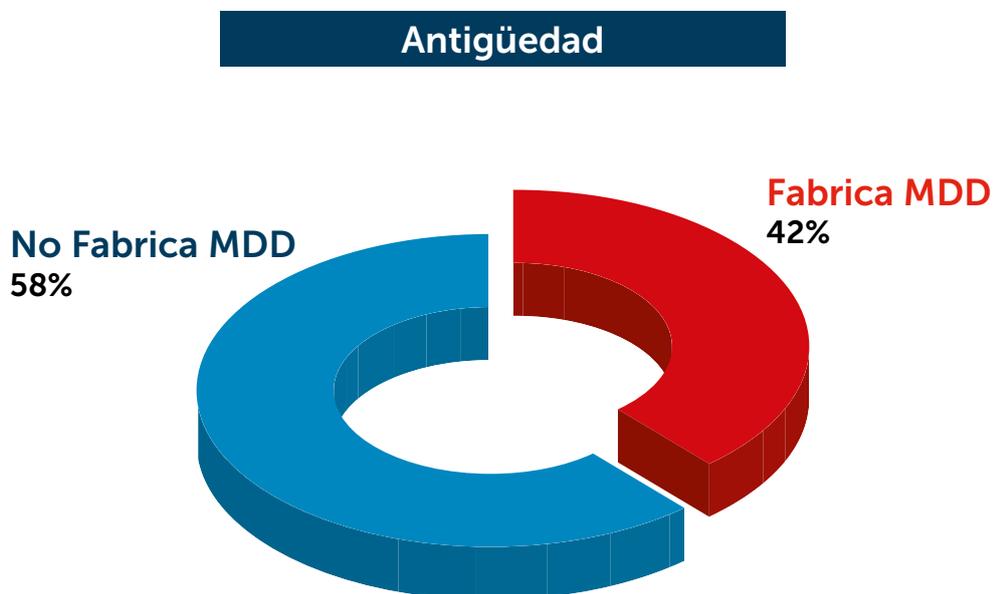
ANTIGÜEDAD

Solamente cuatro de los Centros de trabajo analizados en el sector no recogen ninguna regulación de la antigüedad. Suponen el 9% de la muestra.

La tendencia que se está produciendo en los últimos años continúa siendo la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos "Ad personam".



Entre los Centros de trabajo cuyos convenios tienen regulada la antigüedad, el 42% pertenece a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



En la regulación de antigüedad existe una casuística muy variada:

- Algunos Convenios la reconocen solo para los trabajadores que la tuvieron reconocida en anteriores Convenios, aunque se sigue generando nueva antigüedad, como el **Convenio de CEREALTO ANTEQUERA (Grupo SIRO)**, que fabrica MDD. Otro ejemplo es el Convenio de **SIRO VENTA DE BAÑOS**.

“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”.

- Muchos otros la mantienen como un derecho consolidado de trabajadores que la generaron con anterioridad, bajo diversas denominaciones, como Complemento Personal Histórico (**Grupo BIMBO**) o Complemento Ad personam.

Como ejemplo **SIRO MEDINA**. Los trabajadores no generan antigüedad, y mantienen como Complemento Ad personam la antigüedad generada hasta la fecha.

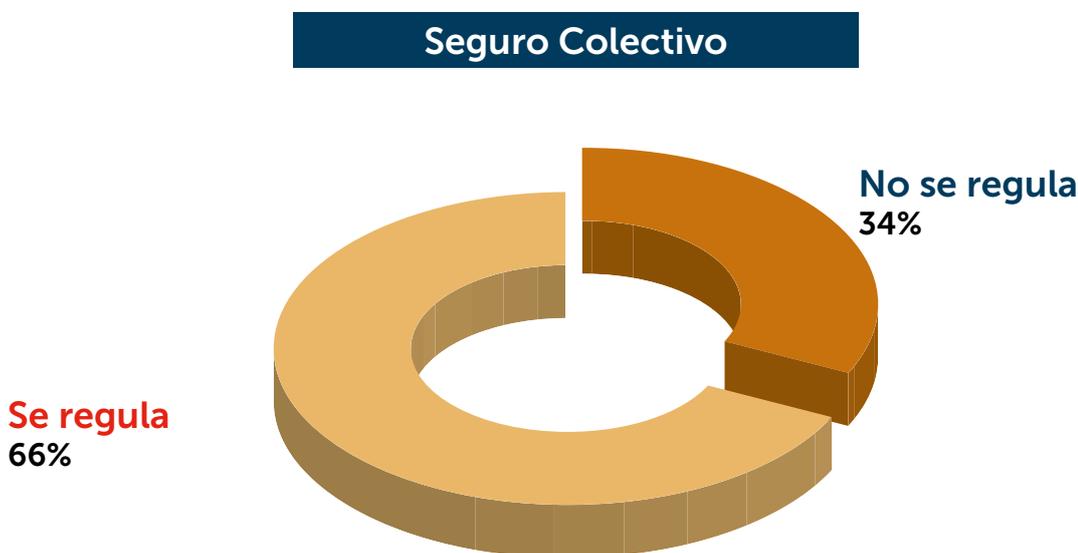
- El tercer grupo es el de las empresas que generan antigüedad al modo que podríamos llamar tradicional, bien con bienios o trienios y quinquenios con un porcentaje de salario o bien con cantidades fijas por trienio.

Un ejemplo de generación “tradicional” de antigüedad es el **CONVENIO DE PANADERÍAS DE PAMPLONA**, que conserva la generación de antigüedad de 2 bienios al 5% y 4 quinquenios al 10%. El convenio se aplica a los centros de Navarra del GRUPO MONBAKE (Multiva, Tafalla y Tajonar). Esta empresa NO FABRICA MARCA BLANCA.

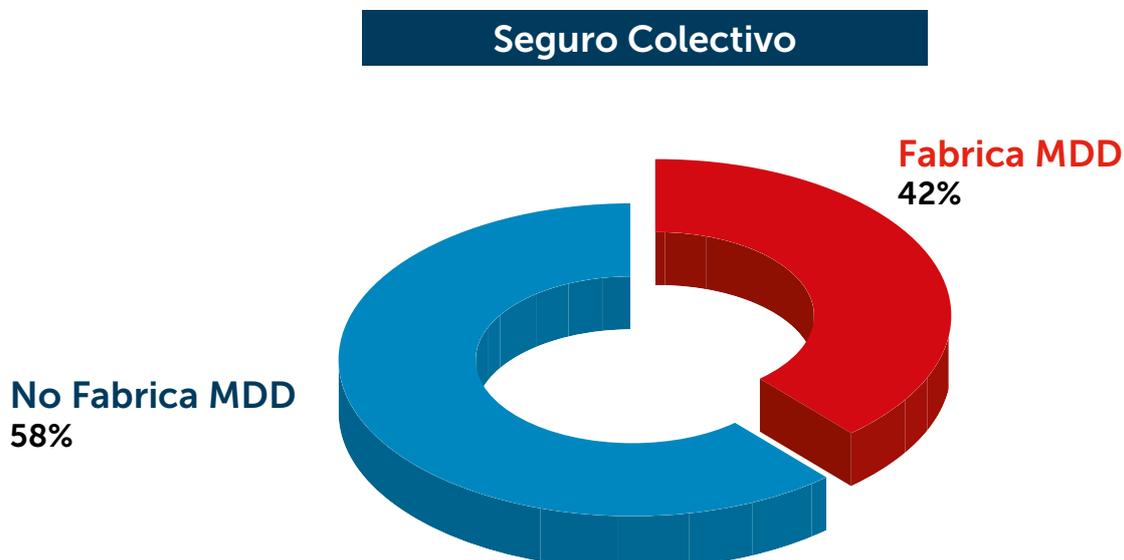
Como conclusión de este apartado hay que decir que, si bien dentro de los Convenios que regulan la antigüedad solo el 42% corresponden a empresas que fabrican MDD, la totalidad de los Convenios que no la regulan pertenecen a empresas que son fabricantes de MDD. Son las siguientes: son los convenios del Grupo SIRO de Aguilar de Campoo y Paterna y los convenios de FORNS VALENCIANS, S.A. y ANITÍN PANES ESPECIALES, S.L.

SEGURO COLECTIVO:

Un total de 31 Centros de trabajo de la muestra total (34% del total) recogen en sus Convenios cobertura de Seguro Colectivo en diversas modalidades.



De los 31 Centros que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 58% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca.



Del total de los Convenios de empresas de la muestra fabricantes de MDD (22) 17 recogen cobertura por 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.

La Cobertura de seguro es básicamente de dos tipos:

- Cantidad fija, que además suele ser diferente en función de la contingencia cubierta (muerte, Incapacidad permanente por Enfermedad o por Accidente)

Como ejemplo citaremos: **GALLETAS SIRO, S.A. en Toro (Zamora).**

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.
Esta empresa FABRICA MDD.

En los centros de Navarra del **GRUPO MONBAKE (Multiva, Tafalla y Tajonar), cuyo convenio de referencia es el de PANADERÍAS DE NAVARRA** se recoge la cobertura de Seguro Colectivo por Incapacidad Absoluta por Accidente de Trabajo por 34.939,06 euros, y la muerte por las mismas circunstancias por 27.049,60 euros.
Esta empresa NO FABRICA MDD.

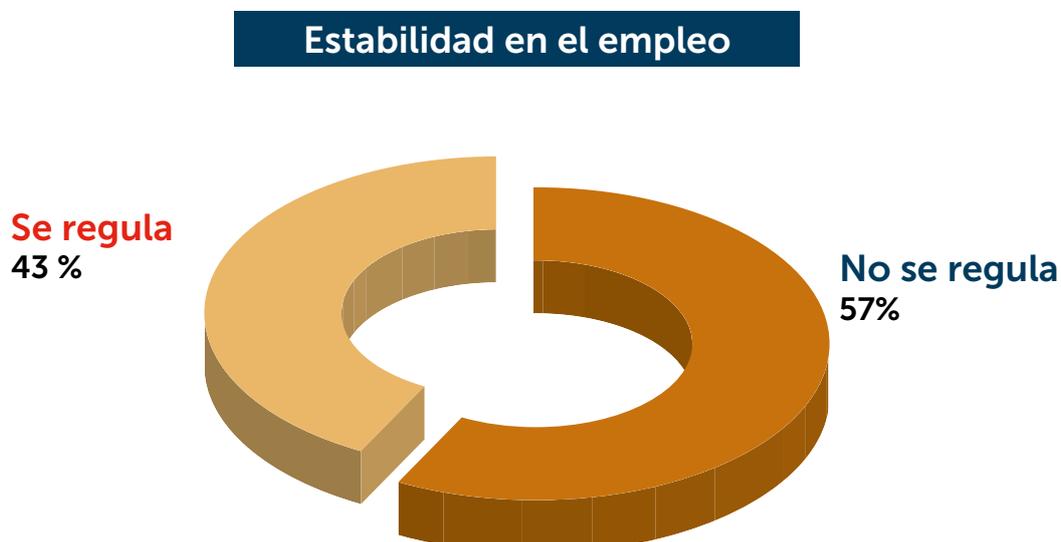
- Cantidad variable en función del salario

Como ejemplo: **SIRO PATERNA.** La cobertura es de una anualidad de salario en caso de Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte.
FABRICA MDD.

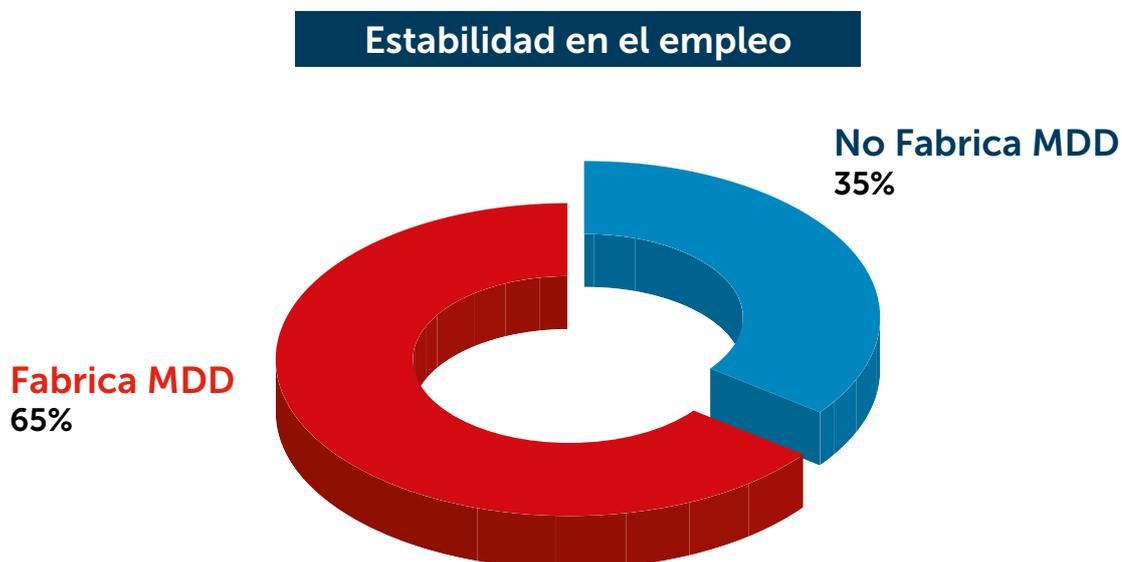
Como conclusión de este apartado decir que la inmensa mayoría de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD recogen en sus Convenios Seguros Colectivos, con coberturas más o menos amplias.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El 57% de los Centros de trabajo de analizados no recoge en sus Convenios ningún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo.



De los Centros que recogen en su Convenio algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo, la gran mayoría (65%) pertenecen a empresas donde se fabrica marca blanca.



En cuanto a la casuística de estas cláusulas, una vez más es muy variada.

- Existe en numerosas empresas cláusulas que establecen compromisos a nivel general, sin cuantificaciones.

Como ejemplo:

SIRO MEDINA DEL CAMPO "La empresa procurará en la medida que sea posible evitar la contratación a través de empresas temporales" o **GALLETAS SIRO (Centro de Palencia)** o **SIRO VENTA DE BAÑOS** "Prioridad a la contratación temporal sobre la ETT". AMBAS EMPRESAS FABRICAN MARCA BLANCA.

- Otro Grupo de Convenios recogen la posibilidad de realizar jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Como ejemplo:

SIRO AGUILAR (Palencia) o **GRUPO SIRO S.L.U. (Jaén)**. TAMBIÉN FABRICA MDD.

- Por último existen también algunos convenios que si establecen compromisos claros en materia de contratación y promoción del empleo:

Como ejemplos más importantes citaremos:

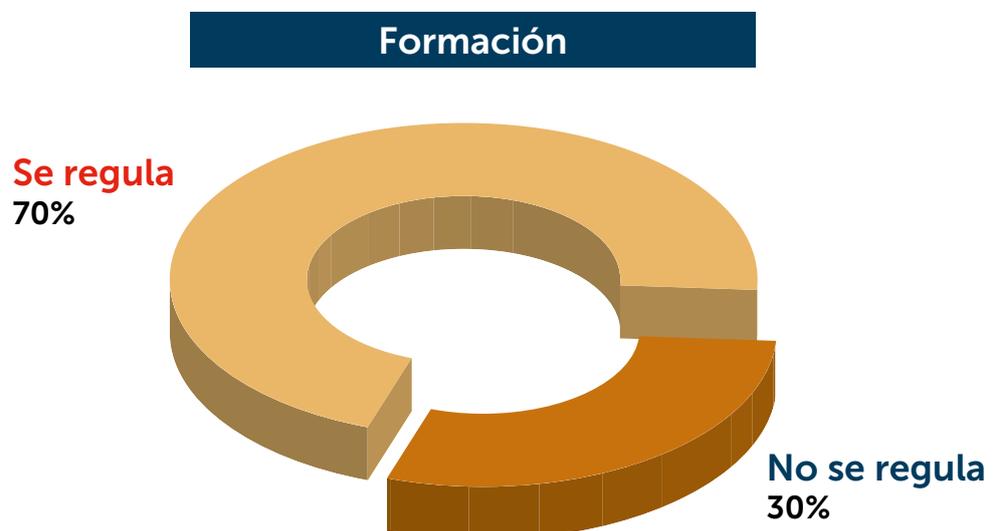
GRUPO MONBAKE (Centros de Multiva Baja, Tafalla y Tajonar). **CONVENIO DE PANADERÍAS DE NAVARRA**. El convenio cifra Índice máximo de temporalidad del 12%. Regula también de forma exhaustiva el Contrato de Relevo y establece la obligación de la reserva de 20% de nuevas contrataciones al empleo juvenil. ESTA EMPRESA NO FABRICA MDD

FORNS VALENCIANS (FORVASA). (Convenio de MERCADONA, FORNS VALENCIA Y OTRAS EMPRESAS DEL GRUPO). Establece el compromiso de realizar 1.000 nuevas contrataciones durante el periodo de vigencia del Convenio (2014-2018). Hay que tener en cuenta que la mayoría de estas contrataciones se realizarán en el área de supermercados de Mercadona, pero resulta importante que se establezcan compromisos de este tipo.

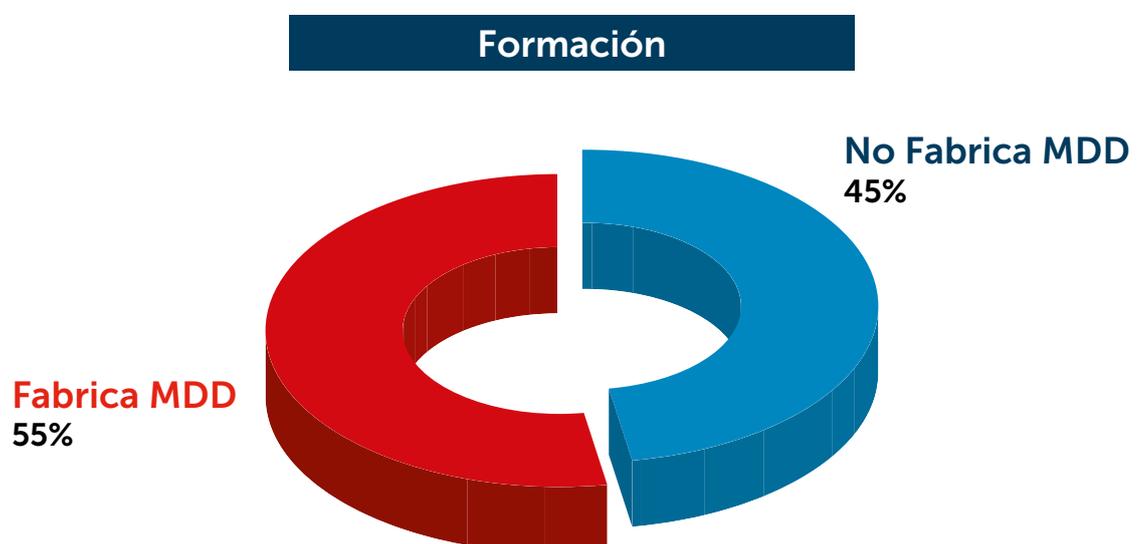
Como conclusión en este apartado comentar que, si bien este tipo de cláusulas se registran en mayor medida en los convenios de las empresas que fabrican MDD, la única cláusula (con la excepción de la de FORNS VALENCIA, con la salvedad que hemos mencionado) se registra en empresas no fabricantes de MDD.

FORMACIÓN

El 100% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a



De los Centros de trabajo que recogen en sus Convenios la formación, el 55% fabrica marca blanca



- La mayor parte de los Convenios que regulan el aspecto de la Formación recogen la constitución de Comisiones paritarias de Formación.
 - Otras remiten el apartado formativo a los respectivos acuerdos Interconfederales, bien al Estatal (**Convenio de Fabricación de pan de Madrid, que se aplica a la planta de PANSTAR** en San Sebastian de los Reyes, o al de CATALUNYA (**Convenio de Masas Congeladas de Catalunya, aplicable a los centros de PANSTAR en Catalunya (Girona y Barcelona)**).
- LA EMPRESA PANSTAR NO FABRICA MARCA BLANCA.
- Sin embargo, hay también Convenios que regulan la formación en un aspecto mucho más amplio, estableciéndose planes y regulando la impartición de la misma e incluso su retribución.

Como ejemplo citaremos:

GRUPO SIRO Establece en sus diferentes Convenios de empresa y de centro de trabajo la participación en la elaboración del estudio de necesidades formativas a las Secciones Sindicales firmantes del convenio/RLT firmante del Convenio. También establecen la reserva de horas de formación comprendidas dentro de la jornada anual. Además establecen que en caso de no realizar toda la formación en horas de trabajo, se abonarán las horas o se compensarán en descanso.

FABRICA MDD.

- Comentar también que hay un Convenio de empresa (**KELLOGS ESPAÑA, S.A.**) que regula los Planes individuales de formación.
- NO FABRICA MDD.

En el apartado Formación podemos concluir que, en general, se produce una mejor regulación del apartado de Formación en los Convenios que afectan a empresas que fabrican MDD. En esta valoración es determinante, como decíamos, la regulación de los Convenios del GRUPO SIRO en este apartado.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

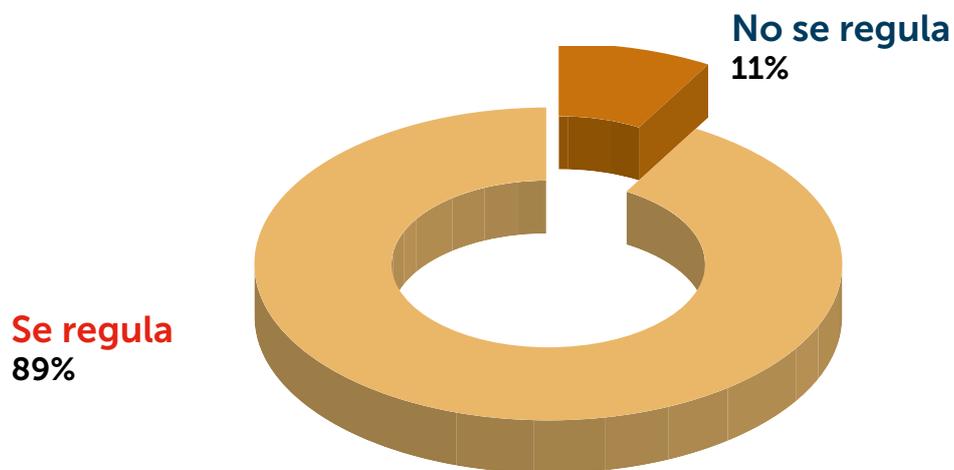
El 89% de los Centros de trabajo (42) analizados recogen en sus Convenios algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien en diferente cuantía y no en todas las contingencias.

De ellos, la práctica totalidad (97%) 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.

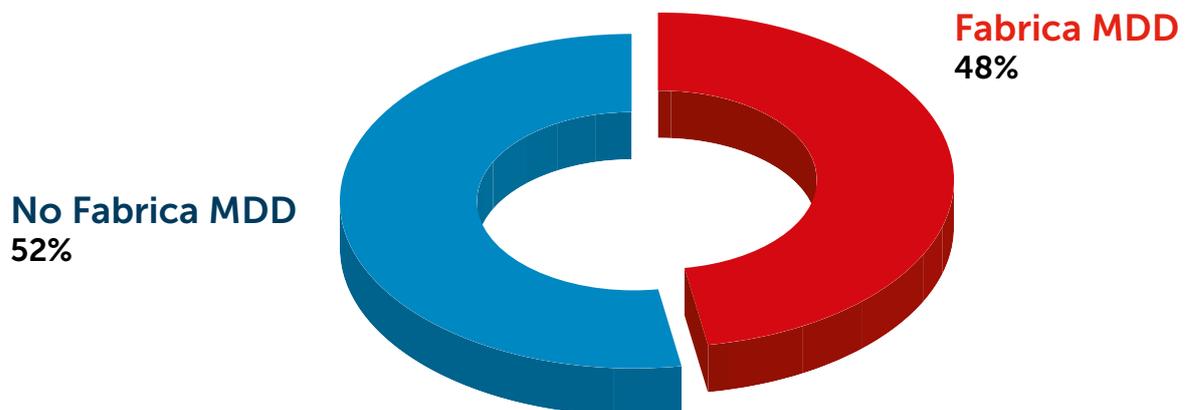
Igualmente hay muchos complementos (generalmente en enfermedad común) que están ligados a la duración de la baja, primando las bajas más largas.

Incapacidad Transitoria



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.

Incapacidad Transitoria



El 48% de los Centros de trabajo cuyos Convenios recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de MDD.

La cobertura de la Enfermedad Común es igualmente frecuente ligeramente (87% de los Convenios analizados).

No obstante, la casuística es también en este caso muy variada:

- Hay convenios que establecen diferentes complementos en función de la duración de la baja.

Ejemplos:

Convenio de CEREALTO ANTEQUERA (GRUPO SIRO) En Caso de Enfermedad común, los días 1-15 de la baja se percibe un complemento equivalente al 80% de la Base Reguladora, y del 16 en adelante el 90%.
ESTA EMPRESA FABRICA MDD.

Convenio de SIRO MEDINA, Establece diferentes porcentajes en función de la duración del proceso, para Enfermedad Común y Accidente No laboral. Del 1º al 3º día 60% de la Base Reguladora, del 4º al 8ª día el 85% y del 9º día en adelante 100%.
ESTA EMPRESA TAMBIÉN FABRICA MDD

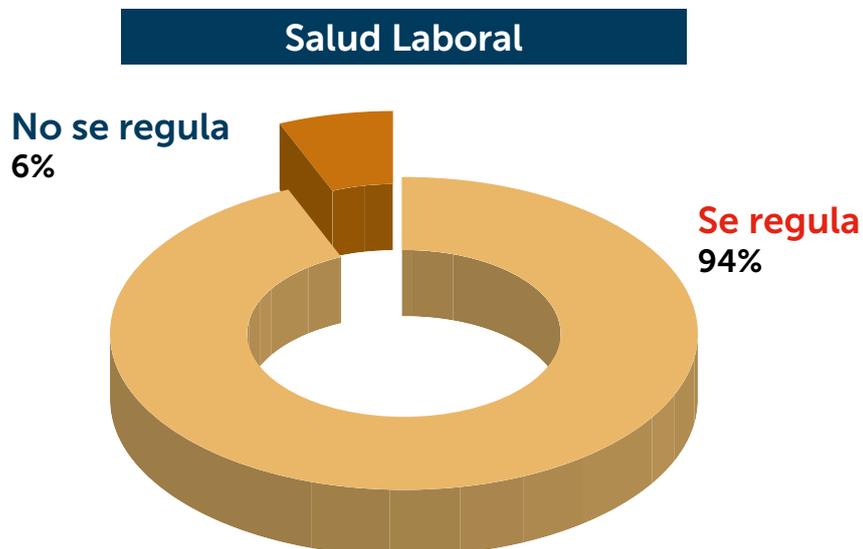
En cuanto a la cobertura de IT por Accidente de trabajo, está presente en el 89% de los Convenios, que cubren el 100% de la Baja mientras dure esta.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que la frecuencia de los mismos es casi idéntica entre los Convenios que fabrican Marca Blanca y los que no lo hacen, superando en ambos casos el 90% de los mismos.



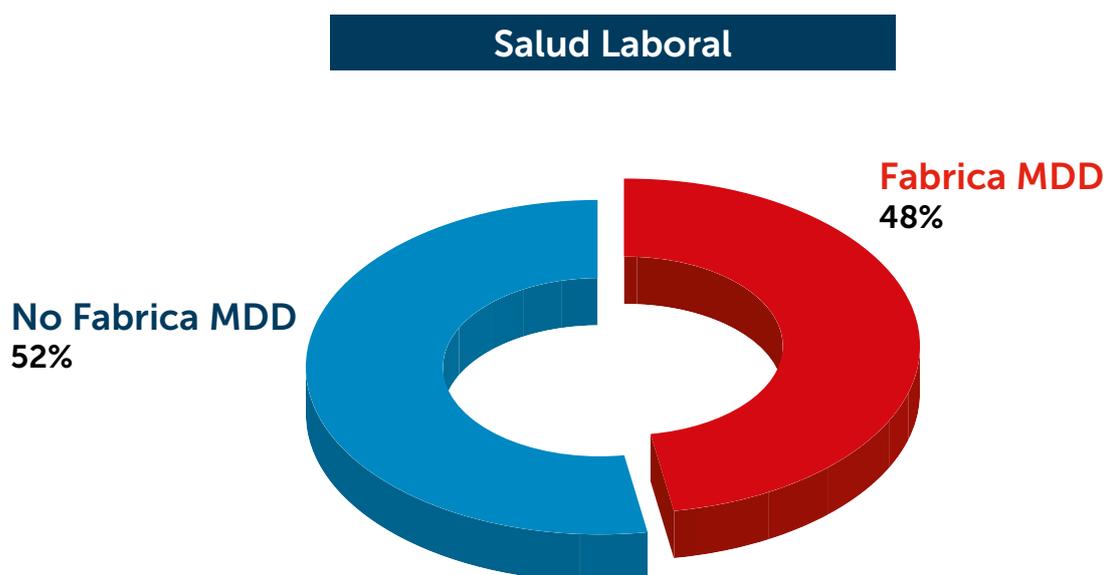
SALUD LABORAL

El 94% de los Centros de trabajo analizados menciona y recoge en sus Convenios algún tipo de regulación sobre Salud Laboral.



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

De los centros de trabajo cuyos convenios regulan esta material el 48% fabrican MDD.



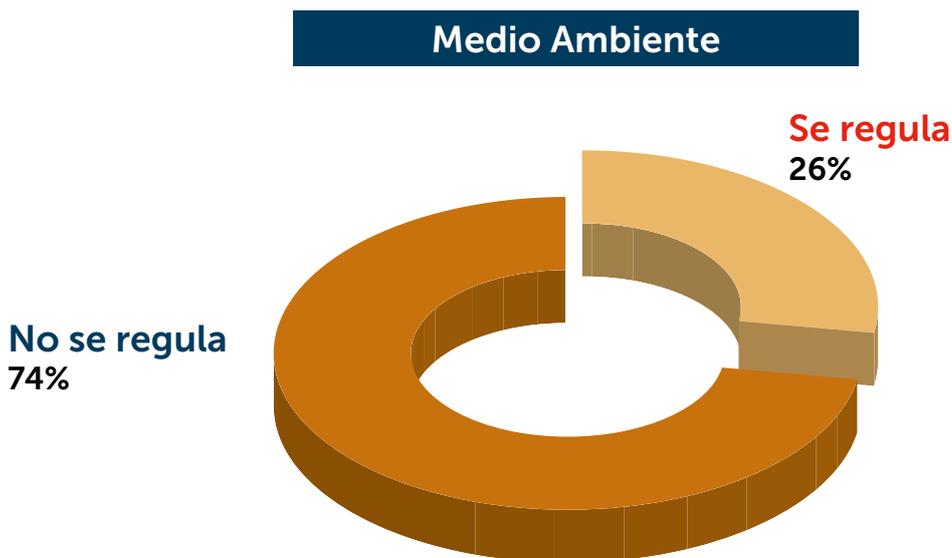
Como ejemplo:

CONVENIO DE SIRO VENTA DE BAÑOS, aunque recoge una Redacción Genérica, con Remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, regula normas concretas sobre Seguridad Alimentaria y Manipulación de alimentos.

MEDIO AMBIENTE

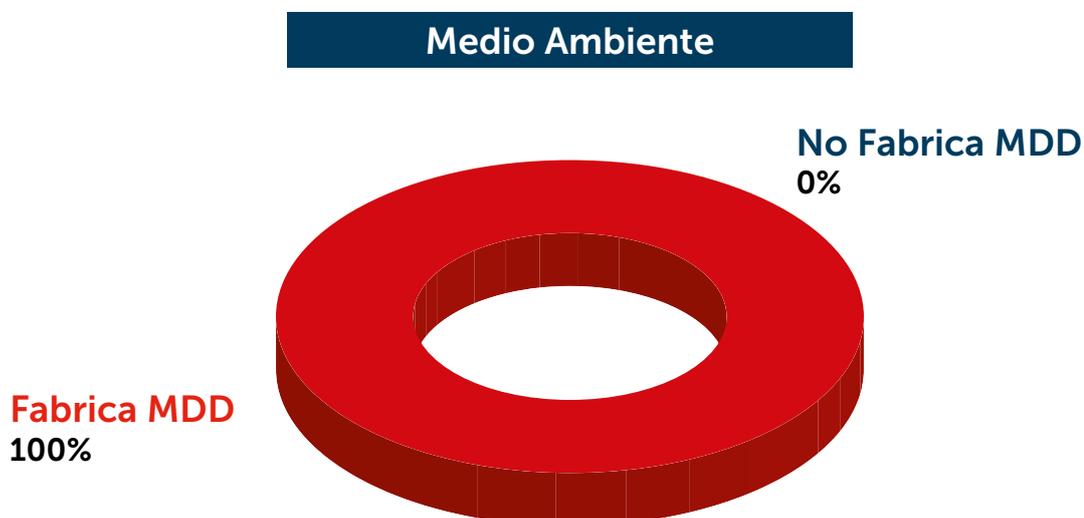
Solo 12 centros de trabajo de los 37 de la muestra, o lo que es lo mismo, un 26% de los analizados recogen en sus Convenios algún tipo de cláusula en relación con el Medio Ambiente.

En la totalidad de los mismos esta cláusula no pasa de ser una mera declaración de principios, sin compromisos cuantificables ni medidas concretas.



Todos los Centros de trabajo (100%) que recogen en sus Convenios regulación sobre Medio Ambiente son fabricantes de MDD.

Como ejemplo, los Convenios del GRUPO SIRO establecen un compromiso con el Medio ambiente, sin establecer ninguna medida concreta para la concreción de ese compromiso.

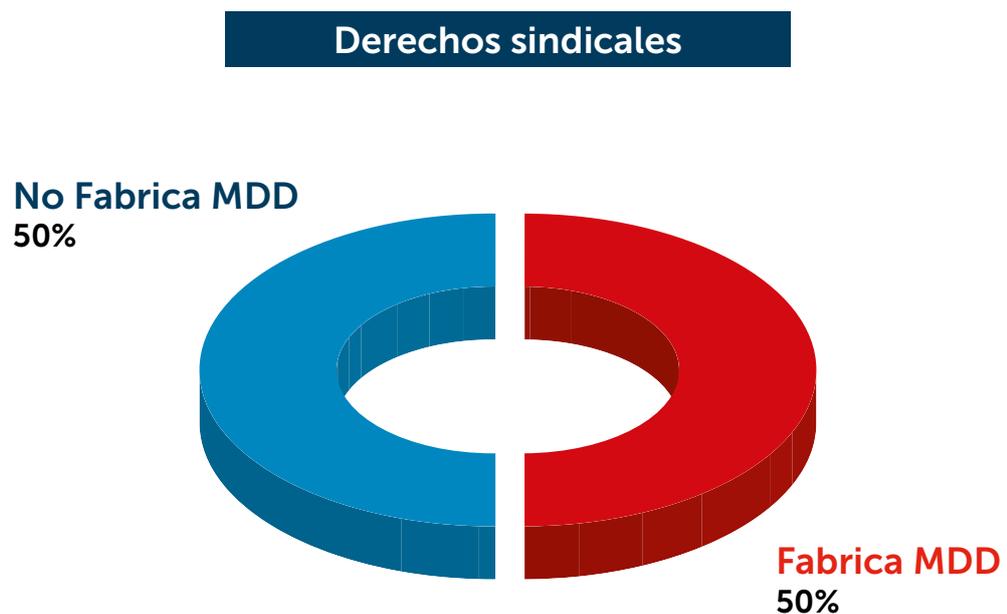


DERECHOS SINDICALES

El 89% por ciento de los Centros de trabajo de las empresas del Ranking recogen en sus Convenios regulación sobre Derechos sindicales.



El 50% de los Centros de trabajo que regulan en sus Convenios derechos sindicales son fabricantes de MDD, y además la casi totalidad de los fabricantes de MDD (21 de 22) tienen regulación de Derechos sindicales.

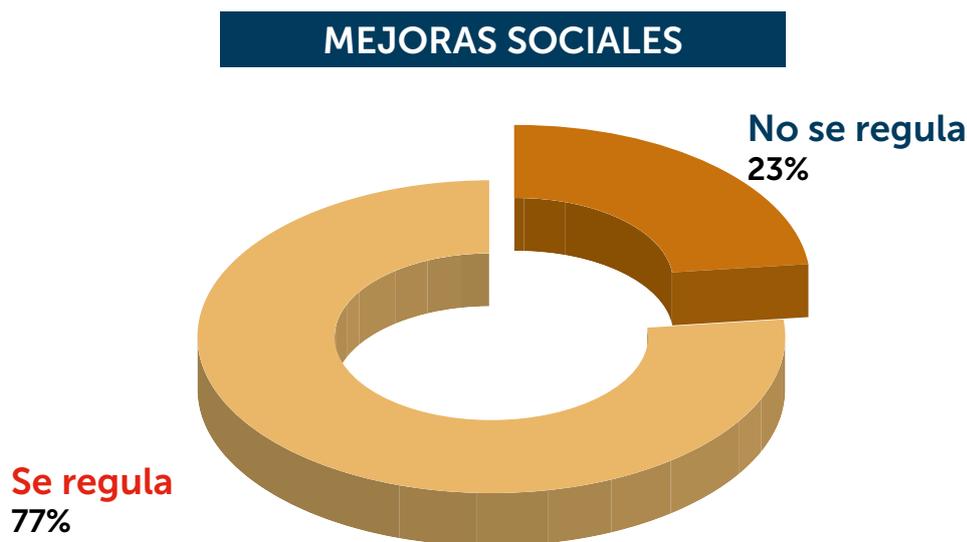


Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son entre otras las siguientes:

- En los Convenios del **GRUPO SIRO** se recoge el derecho de nombrar Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores. Se contempla además la Administración de horas sindicales por la sección sindical y la puesta a disposición de la misma de un equipo informático. FABRICA MDD.
- **GRUPO BIMBO**. Recoge el derecho a delegado sindical a las centrales con más del 10% de afiliación. Se regula asimismo el derecho a la liberación del mismo, junto con la ayuda económica a las Secciones Sindicales de Empresa, el abono de gastos de Asesores de la Comisión Negociadora Convenio Colectivo. La Sección sindical tiene como funciones entre otras la Administración y gestión de los Fondos de Ayudas y becas y Comedir social. FABRICA MDD.
- **GRUPO MONBAKE Centro de Noblejas (Convenio de Panaderías de TOLEDO)**. Se regulan los Derechos de los delegados supra empresariales, así como el delegado sindical en empresas de más de 50 trabajadores y la acumulación de horas entre representantes del mismo sindicato. ESTAS EMPRESA NO FABRICA MDD.
- **EUROPASTRY, S.A. Centros de Barcelona y Tarragona** (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.

MEJORAS SOCIALES

El 77% de los Centros de trabajo de las empresas analizadas (36) recogen en sus Convenios mejoras en materia social o asistencial.

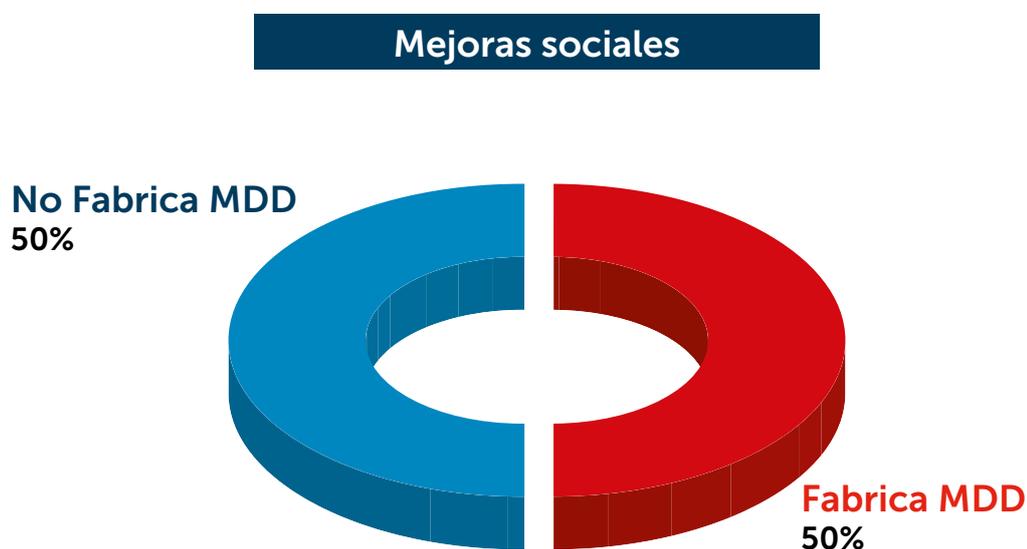


Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son de muy diversa índole.

Entre ellas cabe destacar:

- **Ayudas 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.** En algunos casos se regulan también Fondos empresariales para becas para hijos de trabajadores o para el propio trabajador.
- **Ayudas asistenciales,** como ayudas a la hospitalización, o incluso por familiares en situación de desempleo.
- **Ayudas o premios por jubilación**
- **Premios de vinculación o de permanencia**
- Entrega de productos fabricados por la empresa, o derecho a compra de productos a precio ventajoso. En algún caso se regula también el comedor de empresa.

De las empresas que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 50% fabrican marca blanca.



De los 22 centros de trabajo fabricantes de MDD de nuestro estudio, 18 (82%) tienen recogido en su Convenio algún tipo de mejora social.

Como ejemplos podemos destacar:

GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO SIRO. Centros de Medina del Campo, Palencia y Zamora.

Ayudas escolares.

Con carácter general se establece para los hijos del personal de la empresa (ya sean naturales, adoptados o en acogida), siempre que no alcancen los 27 años, que no figuren como empleados por cuenta ajena en esta Empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estén matriculados en el territorio nacional Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican en el Anexo I. En el caso de que los padres sean trabajadores de esta Empresa o de cualquier otra del Grupo Siro, esta ayuda se hará efectiva solamente para uno de ellos. Adicionalmente, se establece una Ayuda por Desplazamiento en el caso de que los estudios se realicen una localidad distinta a la de la residencia habitual del alumno.

En el caso de que una persona se encuentre matriculada en un Centro Oficial reconocido por el MEC para cursar Enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, este tendrá derecho a elegir el turno fijo, dentro de los establecidos en el Centro de Trabajo, que mejor se adapte a su horario lectivo.

Si se produjese la incapacidad de alguna persona originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, reconocida por los organismos competentes, la Empresa queda obligada a mantenerlo en plantilla, siempre que exista un puesto adaptado. El personal de la empresa podrá adquirir los productos de venta al público existentes en la tienda de la fábrica, para su consumo familiar, a precio bonificado del 25% sobre el P.V.P. de la tienda, sin límite de producto por persona y mes.

El personal que lleve en la empresa 25 años de servicio percibirá una gratificación única de 1.300 € como Premio de Vinculación.

La empresa gratificará la jubilación de aquel personal, que llevando en la Empresa al menos 10 años, reúna los requisitos legalmente establecidos en cada momento con los siguientes criterios:

- 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. Podrán percibir la presente gratificación por jubilación voluntaria exclusivamente aquel personal que cumpla la edad de 63 años durante la vigencia del presente convenio.

ESTA EMPRESA ES FABRICANTE DE MDD

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.

ESTA EMPRESA ES FABRICANTE DE MDD

GRUPO BIMBO

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.

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 €.

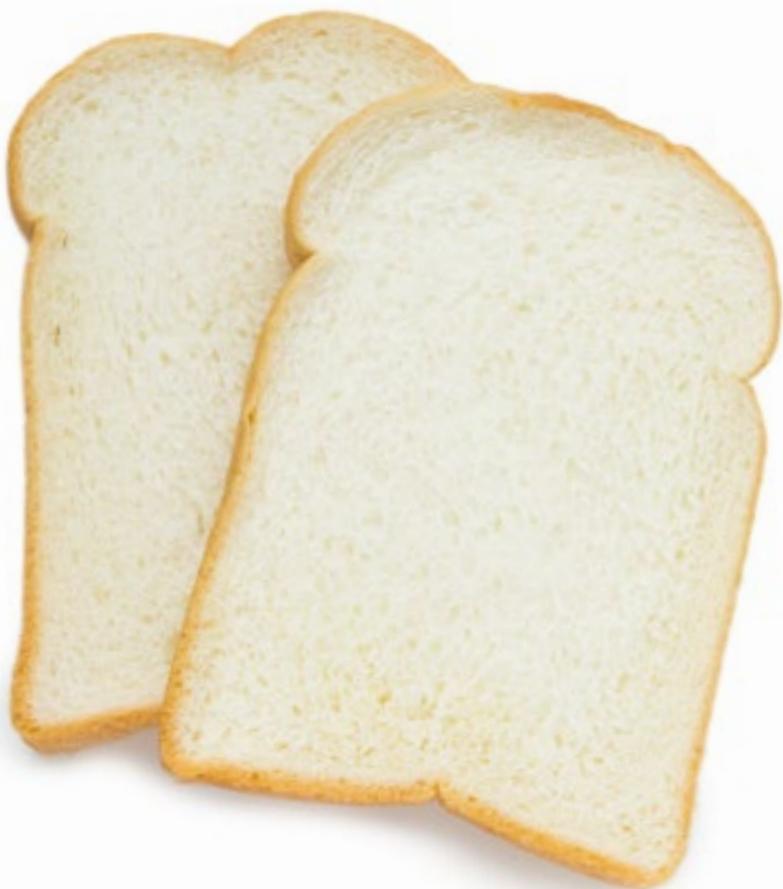
Comedores. En algunas plantas. Venta de productos a los trabajadores/as a precios especiales.

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 €.

Esta empresa es fabricante de Marca Blanca, si bien este convenio no se aplica precisamente al Centro de trabajo donde se fabrica la marca Blanca, Centro de Azuqueca donde se aplica el Convenio de PIMAD, que no recoge estas mejoras.

GRUPO MONBAKE Centro de Noblejas (Convenio de Panaderías de Toledo).

Se recoge una indemnización de Jubilación de 1 mensualidad por cada año que anticipe la jubilación. Se recoge también la obligación de entregar al trabajador medio kilo de pan diario, o su importe económico, incluido en los casos de IT, hasta 18 meses. ESTA EMPRESA NO FABRICA MARCA BLANCA.



EUROPASTRY Centro de trabajo de Lugo. (Convenio de Panaderías de Lugo).

Entrega de 1 Kg de pan diario, incluido vacaciones e IT hasta 18 meses. Se establece igualmente un premio por jubilación Premio jubilación para los trabajadores con más de 10 años de antigüedad consistente en Vacaciones retribuidas: en caso de 64 años 1,5 mensualidades; a los 63 2 mensualidades; a los 62 3 mensualidades; a los 61 3,5 mensualidades; a los 60 4 mensualidades.

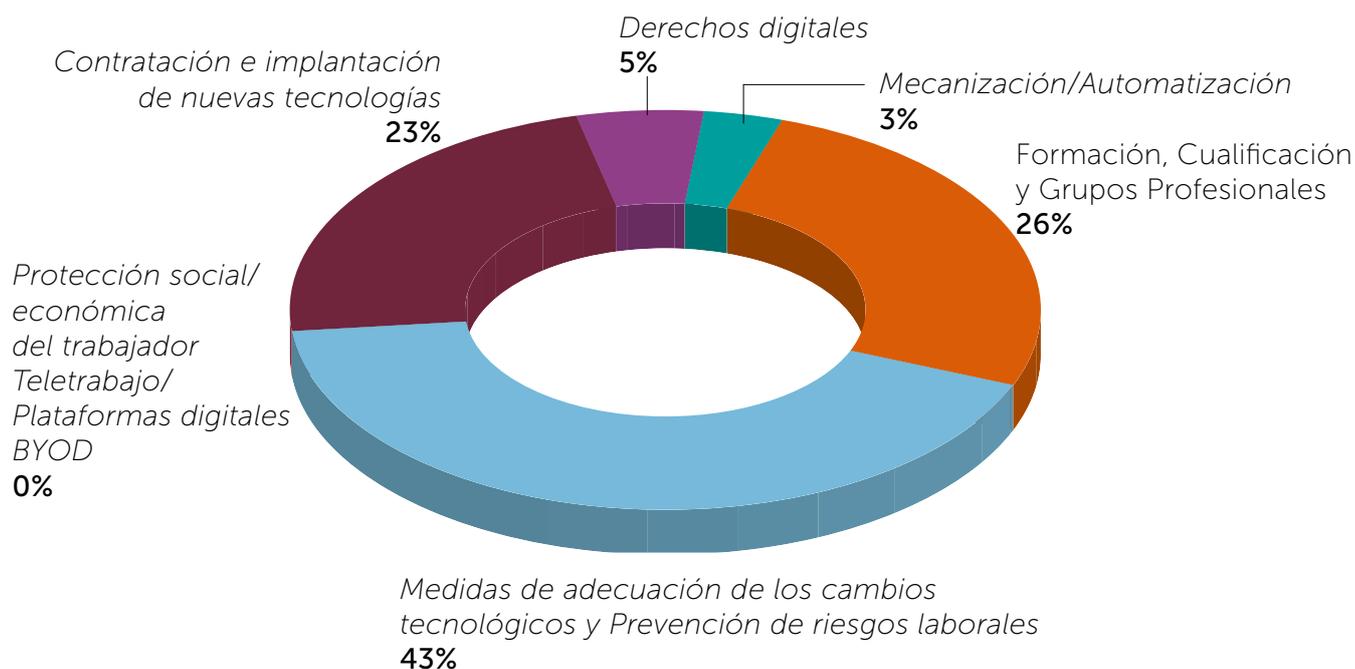
ESTA EMPRESA TAMPOCO ES FABRICANTE DE MARCA BLANCA.

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que el 82% de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca tienen recogidas mejoras sociales que además son en general más generosas que las de las empresas que fabrican marca de fabricante, con la excepción apuntada de BIMBO, que tiene unas importantes mejoras sociales que se aplican precisamente en los centros del grupo que no fabrican la Marca Blanca.

6.2.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

Del conjunto de cláusulas analizadas, el 43%, por tanto la mayor parte de cláusulas, son medidas que se refieren a la adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales, el 26% Formación, Cualificación y Grupos Profesionales, el 23% Contratación e implantación de nuevas tecnologías, el 5% derechos digitales y el 3% se refieren a la mecanización y a la automatización.

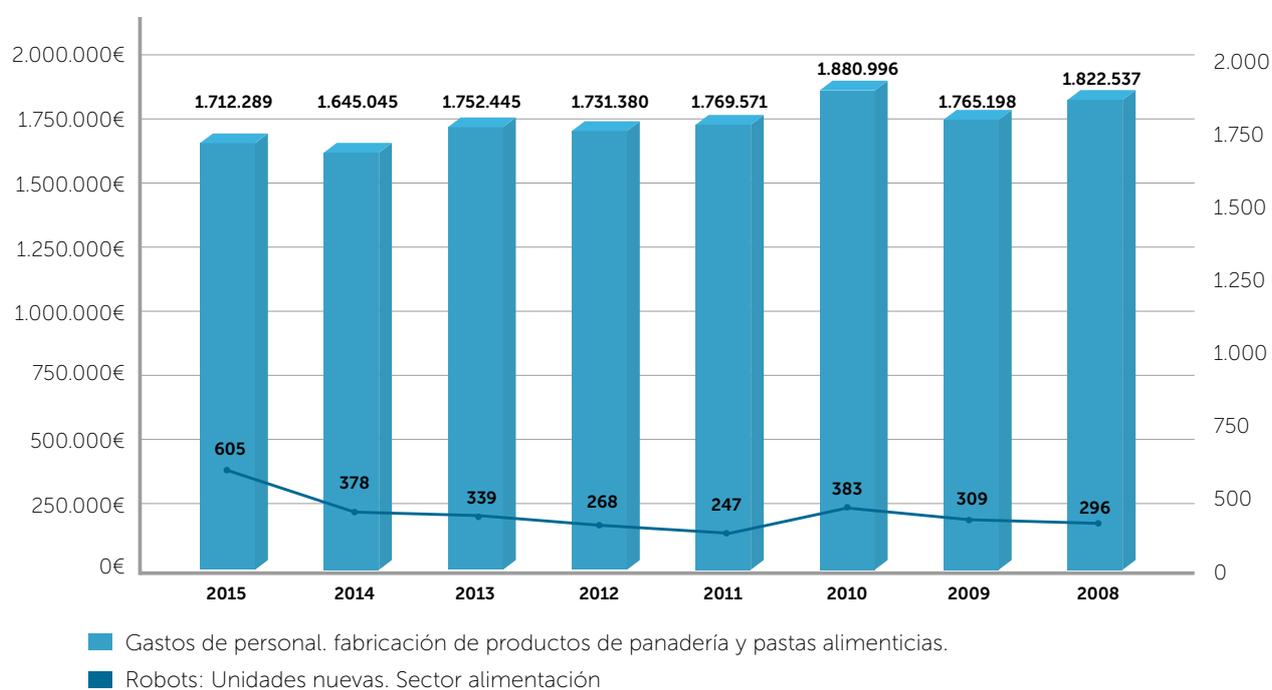
Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias



A partir de los datos analizados, el sector de Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias, se muestra una evolución similar en los últimos años, en gastos de personal y una –tendencia al alza en robotización.

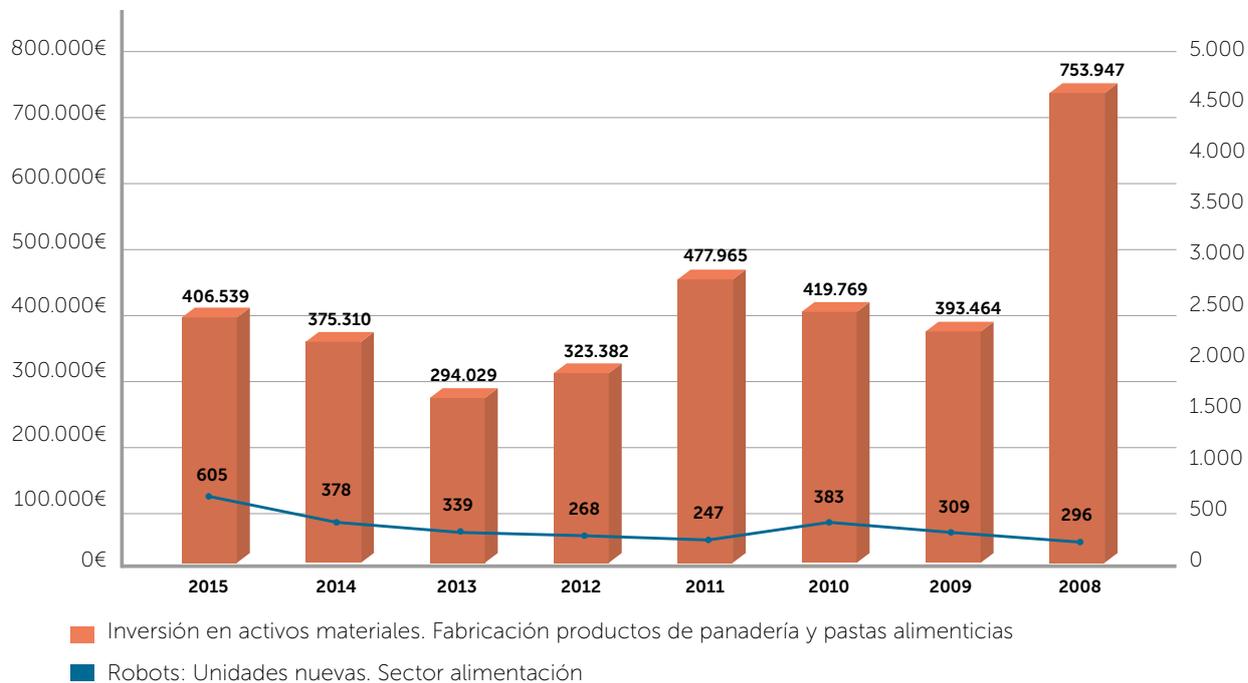
Por tanto, los niveles que se reflejan en la imagen en cuanto a gasto de personal no constatan que pudiera haber existido algún tipo de descenso más o menos pronunciado, en el gasto de personal a mayor nivel de robotización. Por lo que, con estas variables y en este periodo, no existe ningún efecto, en la implantación de robots en relación al gasto de personal de los trabajadores y trabajadoras.

Gastos de personal fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias. Robots: s. alimentación y bebidas



En atención a la comparación de la inversión en maquinaria en el sector de fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias, con las unidades de robots que se implementan, se observa una moderada recuperación en los niveles de inversión, también muy alejados respecto a 2008, acompañados de una fuerte subida en los últimos años del nivel de robotización.

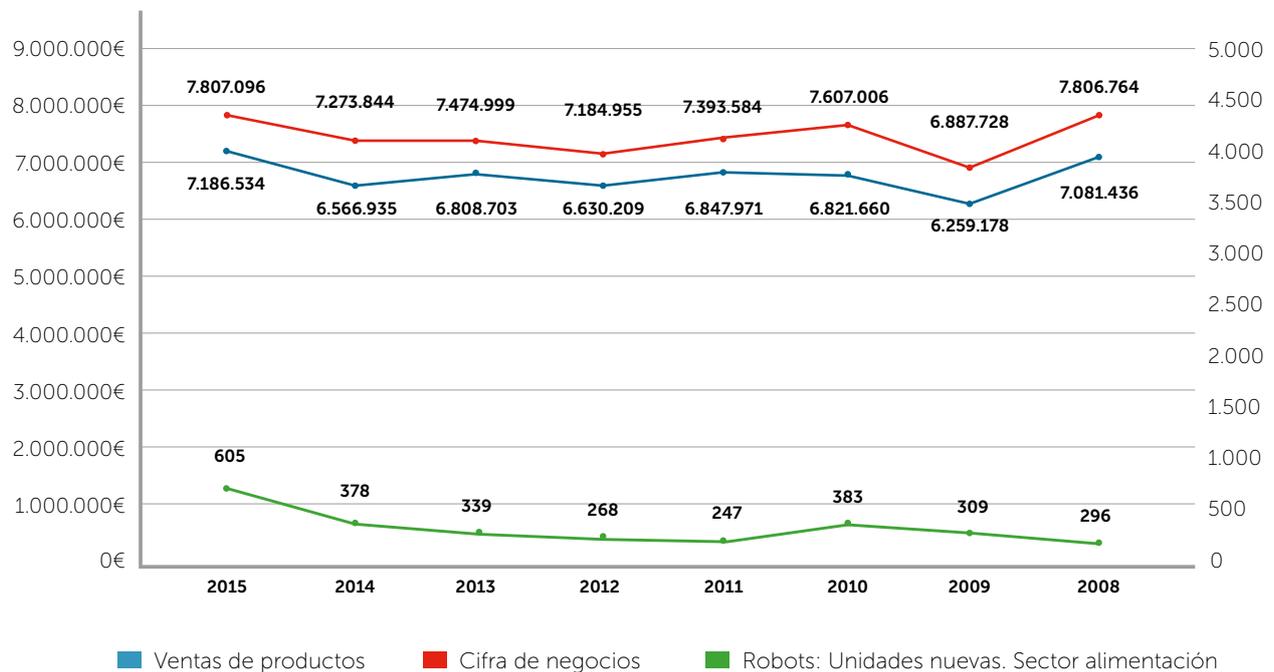
**Inversión en activos fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias.
Robots sector alimentación**



En cuanto a los niveles de ventas y cifra de negocios, se muestra cómo a mayor nivel de ventas de productos y cifra de negocios, se da una mayor implementación de robots. Por tanto se refleja una relación entre estas variables.

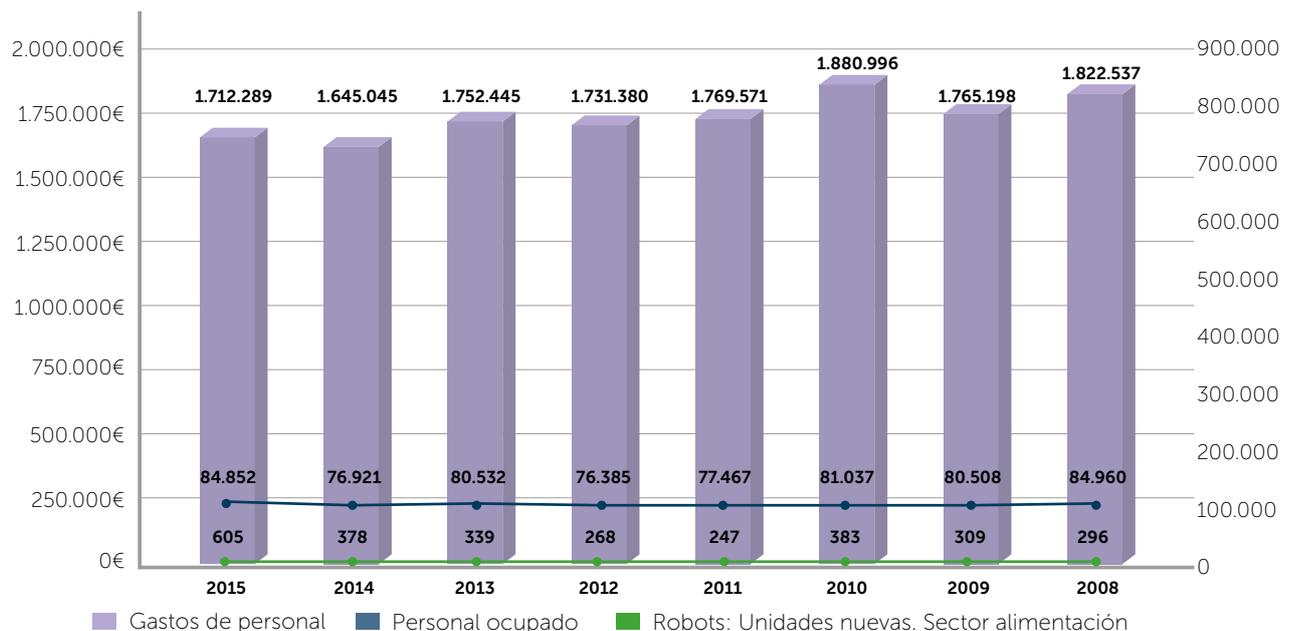


Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias venta de productos / cifra de negocios. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



La imagen también muestra como las tres variables desde 2008 y comparándolas con los niveles actuales, en términos generales han tenido una evolución al alza.

Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias personal ocupado /gastos de personal s. cárnico. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



Por último, se puede apreciar en el gráfico como no existen variaciones importante entre la evolución del personal ocupado y el nivel de robotización.

6.2.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

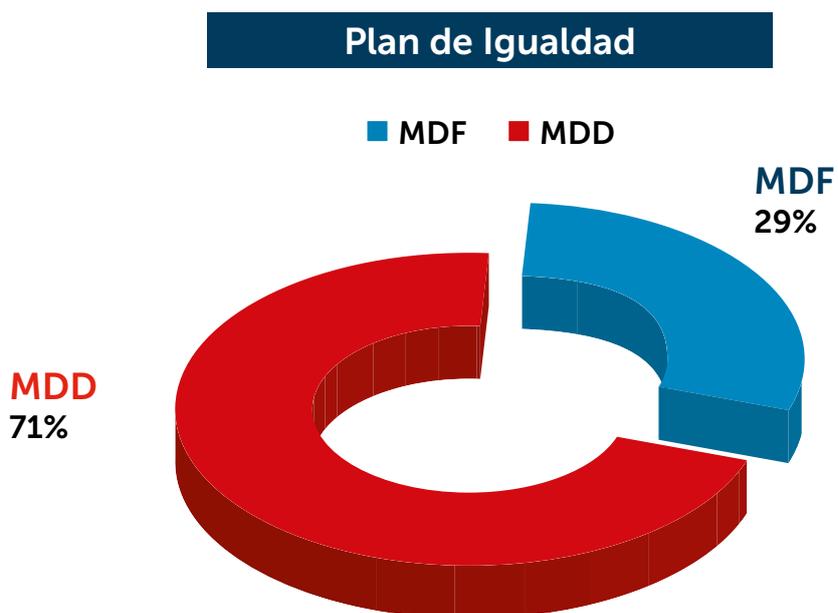
El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2017 del sector de Panadería y pastas alimenticias presenta más diversidad y en él conviven empresas que aplican convenios colectivos de empresa, con convenios sectoriales provinciales o de ámbito autonómico. De modo que se han analizado unos 30 convenios colectivos, 20 convenios de ámbito empresarial y 10 convenios sectoriales.



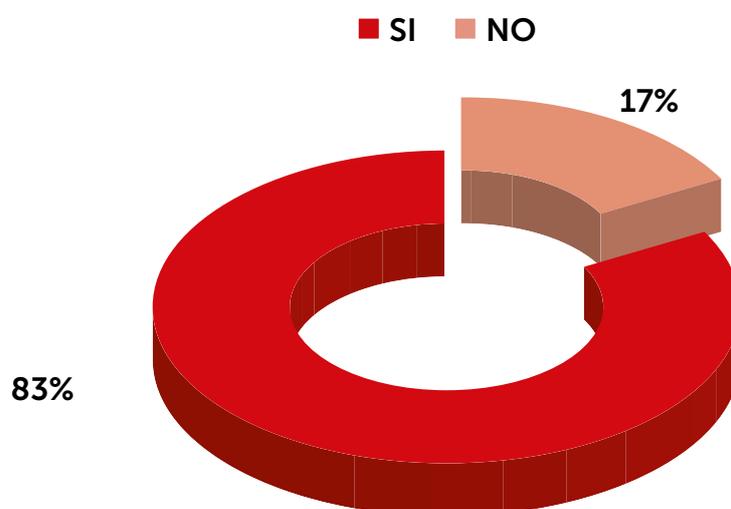
Planes de Igualdad

Dentro de las empresas que forman el Ranking en este sector, 7 de ellas, el 70% cuenta con un Plan de Igualdad publicado. De estas empresas, el 71% se relaciona con la fabricación de productos MDD y el 29% restante fabrica en exclusiva MDF.

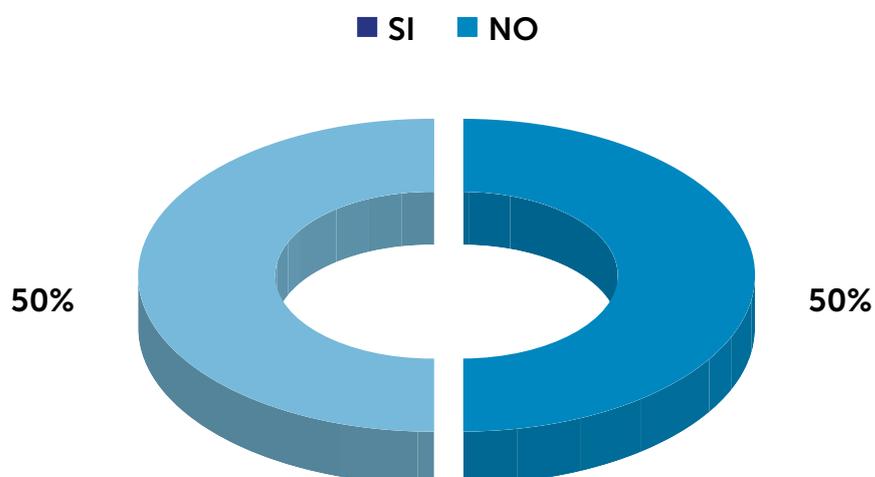
En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de productos MDD, se observa que el 83% de las mismas (5 de 6) cuenta con un Plan de Igualdad, es decir, la mayoría. En el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, se observa un porcentaje más baja, el 50% de estas empresas cuenta con un Plan de Igualdad publicado (2 de 4).



Plan de Igualdad empresas MDD



Plan de Igualdad empresas MDF



Dentro de las empresas que no cuentan con un Plan de igualdad, el 57% remite en el convenio a un acuerdo futuro de empresa.

Ninguna empresa del Ranking de este sector cuenta con el "Distintivo de igualdad en la empresa".

En cuanto a los convenios colectivos sectoriales, se observa que solo el 30% (3 de 10) recoge el deber de negociar Planes de Igualdad (Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana, Panadería y pastelería de Toledo y Panaderías de Navarra). El desarrollo más completo lo encontramos en el Convenio Colectivo de Panaderías de Navarra que dedica un Capítulo entero de su articulado a Planes de Igualdad (Capítulo XIV). Remite a la Ley 3/2007, desarrolla el concepto de planes de igualdad, expone al detalle los datos que debe recoger el diagnóstico de situación, así como

los objetivos generales de los Planes de Igualdad que tocan aspectos como los procesos de selección y promoción en igualdad, la inclusión de mujeres en puestos de mando y/o responsabilidad, programas específicos para mujeres, revisión de las formas atípicas de contratación, formación y formación específica en igualdad, revisar y corregir discriminaciones salariales, conciliación, salud laboral y acoso sexual.

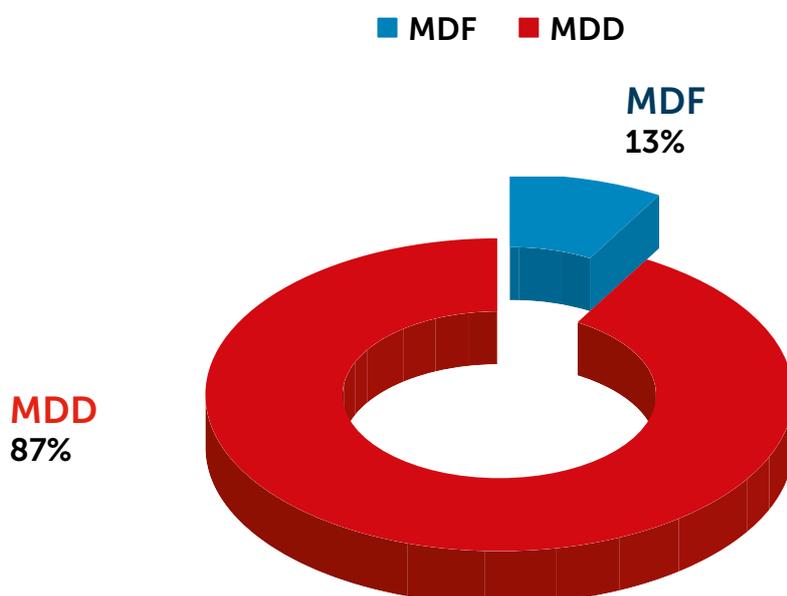
En cuanto a los convenios colectivos de empresa, encontramos referencias a Planes de Igualdad y a la Ley 3/2007 en muchos de ellos Bimbo (Art. 17. Plan de igualdad efectiva); Siro Cerealto Antequera (Cap. IX Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Art. 53 El principio de igualdad); Siro Paterna (Cap. IX Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Art. 52 El principio de igualdad); Galletas Gullón (Cap. XIII. Art. 36. Plan de Igualdad); Kellogg (Art. 43. Igualdad de oportunidades); Forns Valencians (Cap. VIII. Art. 41. II. Plan de igualdad entre mujeres y hombres) contiene el redactado más completo y desarrollado; y Anitin Panes Especiales (Cap. IX Igualdad de trato y de oportunidades. Art. 30).

En algunos casos encontramos convenios que incorporan el Plan de Igualdad al Convenio Colectivo, como por ejemplo, Grupo Bimbo (Anexo XIII), Siro El Espinar (Anexo VI), Siro Paterna (Art. 53 Medidas), Forns Valencians (Cap. VIII. Art. 41. II. Plan de igualdad entre mujeres y hombres) muy completo y desarrollado, incluye definiciones y medidas en las distintas áreas; y Anitin Panes Especiales (Cap. IX Igualdad de trato y de oportunidades. Art. 30).

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los Convenios analizados, se observa que la mayoría de ellos recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De estos convenios de empresa, el 87% son empresas que se relacionan con la fabricación de productos MDD.

Convenios que recogen medidas de igualdad



Hay que señalar que todos los convenios de empresa en este sector recogen o mencionan de forma genérica medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. La mayoría de las cláusulas son muy genéricas y meramente declarativas, ya que no recogen medidas concretas. Las medidas más concretas se encuentran en el Plan de igualdad y no en el convenio colectivo.

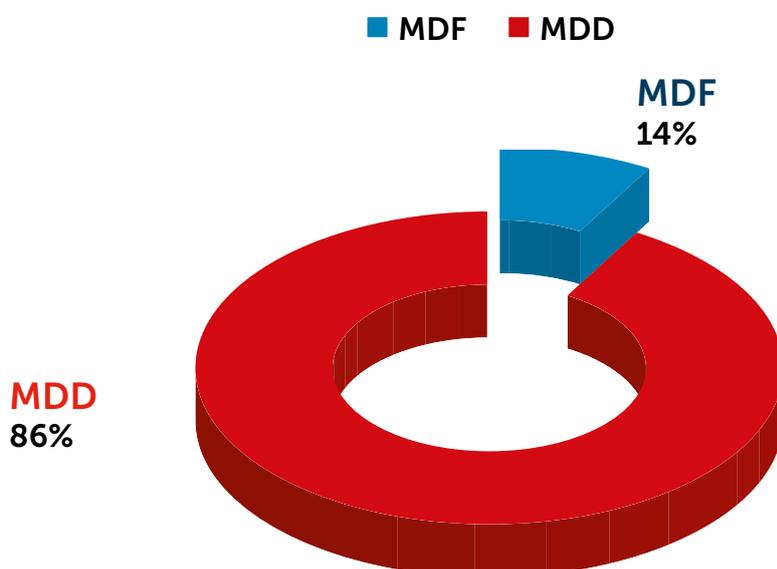
En cuanto a los Convenios sectoriales analizados de este sector, se observa que tan solo el 20% de ellos recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Estos convenios sectoriales se relacionan con empresas MDD y MDF, con lo cual no se puede realizar una comparativa real (Panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana, Panadería y pastelería de Toledo). El desarrollo más completo lo encontramos en el Convenio Colectivo de Panadería y pastelería de Toledo que dedica un Artículo entero de su redactado a Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (Artículo 58). Remite a la Ley 3/2007, establece una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuras por áreas temáticas de actuación y marca los objetivos principales que pretenden alcanzar esas medidas. Las medidas que recoge este Convenio son aplicables a las áreas de actuación de: Selección, promoción y desarrollo personal y Formación.

En cuanto al tratamiento de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los convenios de ámbito empresarial, destaca Siro Cerealto Antequera y Siro Paterna con un Artículo titulado Medidas y que en ambos convenios recoge el mismo texto, más desarrollado en el caso de Siro Paterna: 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, de aplicación directa para todo el personal de la empresa, y que se estructuran en las siguientes materias: 1. Acceso al empleo, reclutamiento y selección. 2. Promoción. 3. Formación. 4. Equilibrio de la vida personal y profesional. 5. Comunicación, política social- salarial; Kellogg de manera muy genérica (Art. 43. Igualdad de oportunidades); Forns Valencians (Cap. VIII. Art. 41. II. Plan de igualdad entre mujeres y hombres: Garantizar un entorno laboral de calidad, llevando a acciones encaminadas a favorecer la igualdad de trato y de oportunidades de toda la plantilla, en todas las áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, formación, retribución, salud laboral, comunicación y sensibilización. Implementar medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral del conjunto de la plantilla. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles. Prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras); y Anitin Panes Especiales (Cap. IX Igualdad de trato y de oportunidades. Art. 30: (...) La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios).

Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)

De los 30 convenios analizados, tan solo 7 de ellos incluye o menciona algo sobre medidas de preferencia a favor del sexo menos representado, lo que supone el 23% del total. De estos convenios, el 86% se aplica en empresas relacionadas con la fabricación de productos MDD y el 14% restante con empresas MDF.

Convenios que recogen medidas de acción positiva



En cuanto a los Convenios sectoriales analizados de este sector, se observa que tan solo el 10% (1 de los 10 convenios analizado) recoge de acción positiva. Como señalamos antes, el Convenio Colectivo de Panadería y pastelería de Toledo que dedica recoge Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en su Artículo 58.

Asimismo, 6 de los 7 convenios son convenios de ámbito empresarial, lo que supone el 30% de todos los convenios de empresa analizados, aunque la mayoría de las cláusulas son muy genéricas y meramente declarativas, ya que no recogen medidas concretas y en muchos casos no llegarían a considerarse como "medidas de acción positiva". Las medidas más concretas se encuentran en el Plan de igualdad.

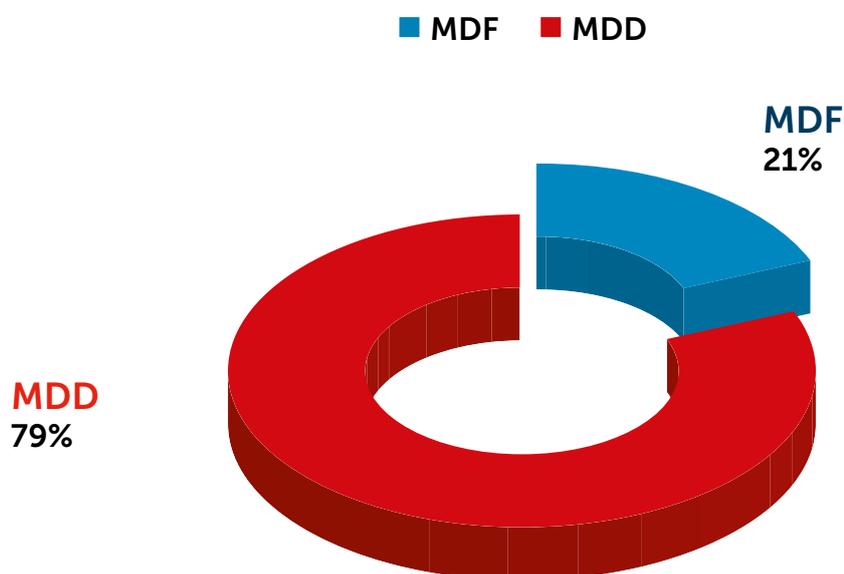
Sin embargo, si habría que destacar en este sentido parte del Art. 41. Igualdad de trato y de oportunidades del Convenio Colectivo de Forns Valencians, que incluye la definición de "Acción positiva" *Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.*

Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo

En 19 de los 30 convenios analizados encontramos disposiciones contra el acoso sexual o por razón de sexo y/o protocolos de prevención de este tipo de acoso, lo que supone el 63% del total. La mayoría de estos convenios son de ámbito empresarial, el 79% (15 de los 19) y el 21% restante son sectoriales (4 de los 19).

De estos convenios, el 79% se aplica en empresas relacionadas con la fabricación de productos MDD y el 21% restante con empresas MDF.

Convenios, acoso sexual y por razón de sexo



La mayoría de los convenios analizados no recoge medidas concretas para prevenir el acoso, tan solo se limitan a incluir definiciones de los tipos de acoso, incluirlo dentro de las faltas muy graves o se remiten a la realización futura de un procedimiento o protocolo de acoso.

En cuanto a los Convenios sectoriales analizados de este sector, se observa que solo el 40% (4 de los 10 convenios analizado) recoge medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido destacan los desarrollos en los Convenios de Comunidad Valenciana y Toledo.

El Convenio Colectivo de Panaderías y pastelería de la Comunidad Valenciana dedica su Artículo 56 a Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral. Introduce definiciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Establece una serie de medidas preventivas relacionadas con la sensibilización de la plantilla tanto en los tipos de acoso como en el procedimiento de actuación; el impulso del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad y la promoción de iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos.

Desarrolla un procedimiento o protocolo de actuación, con los principios y criterios básicos de actuación y garantiza la participación de la RLT en el proceso (En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical). Diferencia entre procedimiento informal y formal y marca plazos para ambos (A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales).

El Convenio Colectivo de Panadería y pastelería de Toledo, en su Artículo 58 establece Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de

sexo en el trabajo: medidas que deben negociarse con la RLT, entre las que enumera la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas. También marca una serie de deberes para la RLT, que tendrá que ocuparse de la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso y de informar a la dirección de la empresa de conductas o comportamientos de los que tuviera conocimiento.

En cuanto al procedimiento lo estructura en cuatro partes:

1. *Inicio*
2. *Tramitación del expediente informativo*. En este punto hay que señalar que este Convenio no establece la figura de una Comisión Instructora paritaria, sino que se remite a un instructor/a que será nombrado por la empresa y que se encargará de informar a la RLT. Tendrá un plazo de 15 días naturales desde el inicio. Emitirá un informe final.
3. *Medidas cautelares*
4. *Finalización del expediente*. Será la empresa quien decidirá sobre las consecuencias de la tramitación, para lo que tendrá un plazo no superior a 7 días naturales.

En los Convenios de empresa analizados, se observa que en 15 de los 20 convenios, se recogen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, es decir, el 75% de los convenios analizados del sector de Panaderías.

En cuanto a los convenios que incluyen o desarrollan un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo destaca el Protocolo del Grupo Bimbo, Anexo XIV Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual. Este protocolo resulta innovador al incluir el "acoso por orientación sexual". En este texto se incluyen 1. Definiciones. 2. Objetivos. 3. Ámbito de actuación. 4. Medidas de carácter previo, medidas preventivas. 5. Procedimiento, que se desarrolla en tres fases (inicio, desarrollo y finalización o resolución). Hay que destacar también de este protocolo la participación que otorga a la Comisión de Igualdad dentro del procedimiento.

La mayoría de los convenios colectivos del Grupo Siro incluyen una disposición genérica en la que manifiestan su rechazo ante el acoso en cualquiera de sus formas y remiten al Protocolo Contra el Acoso o de Conductas No Toleradas del Grupo Siro. Igualmente, los convenios de este grupo incluyen este tipo de acoso dentro de sus faltas muy graves, aunque sin incluir una definición de ambos tipos de acoso.

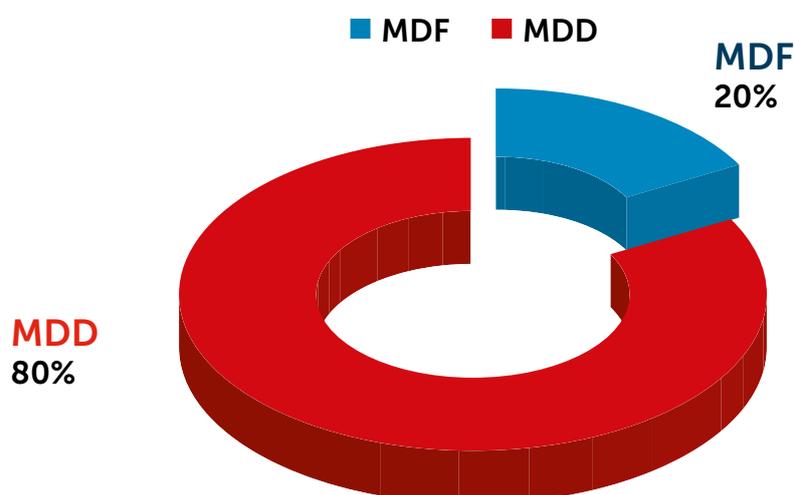
El convenio de Kellogg lo incluye también entre sus faltas muy graves, pero sin definir. Por el contrario, si encontramos definiciones más detalladas de acoso sexual y por razón de sexo en el Art. 41 del convenio de Fons Valencians (*Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán, en todo caso,*

discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo) y en el convenio de Anitin Panes Especiales, que lo incluye dentro del catálogo de faltas muy graves pero acompañado de una definición (entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante).

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

De los 30 convenios analizados, tan solo 10 incluye o menciona algo sobre medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, lo que supone el 33% del total. De estos convenios, el 80% se aplica en empresas relacionadas con la fabricación de productos MDD y el 20% restante con empresas MDF.

Convenios, violencia de género



En cuanto a los Convenios sectoriales analizados de este sector, se observa que tan solo el 20% (2 de los 10 convenios analizado) dedica algún espacio en su redactado a tratar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Estos convenios sectoriales se aplican mayoritariamente en centro de trabajo de empresas relacionadas con la fabricación de productos MDF (Masas Congeladas de Catalunya y Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana).

Lo poco que se encuentra no mejora las medidas legales y solamente menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, el Convenio de la Comunidad Valenciana lo recoge en su *Artículo 27. Permisos y el de Catalunya en el Artículo 39 bis*, Violencia de género.

En los Convenios de empresa analizados, se observa que en 8 de los 20 convenios, se recogen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, es decir, el 40% de los convenios analizados del sector de Panaderías.

Como ocurre en los convenios sectoriales, lo poco que se encuentra no mejora los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, si no que se limita a enumerarlos o incluso solo introduce alguno de los derechos.

Hay que señalar que el Convenio del Grupo Bimbo menciona estas medidas, pero no en el lugar adecuado, ya que lo incluye dentro del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Por su parte, el Convenio colectivo de Siro Medina del Campo, incluye una Disposición adicional sexta: Compromiso con los Derechos de las Víctimas de Violencia de Género: *La empresa se compromete al respeto de los derechos de las víctimas de violencia de género reconocidos por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como la normativa en esta materia incluida en el Estatuto de los Trabajadores.*

El Convenio colectivo de Siro Aguilar, en su Art. 35. Licencias no retributivas, se ocupa de mencionar uno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género (c) *Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año).*

Mientras que Siro Paterna avanza algo más e incluye un Permiso por razón de violencia de género en su Art. 30 Licencias y permisos retribuidos: *i) Permiso por razón de violencia género: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial de la jornada, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de Salud según proceda. Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible (siempre que sea posible) o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública, sea por resolución firme de ésta o mientras dure los trámite previos a la misma.*

En una línea parecida, pero menos desarrollada, el Convenio Colectivo de Kellogg en su Artículo 14. Permisos incluye que *l) Las ausencias o faltas de puntualidad de una trabajadora víctima de violencia de género serán consideradas como justificadas y no recuperables tras presentar documento acreditativo de servicios sociales.*

Por último, en el Convenio Colectivo de Forns Valencians, encontramos que su Artículo 32 se dedica a Violencia de género: *En cuanto a los derechos laborales existentes como medidas de protección contra la violencia de género las partes*

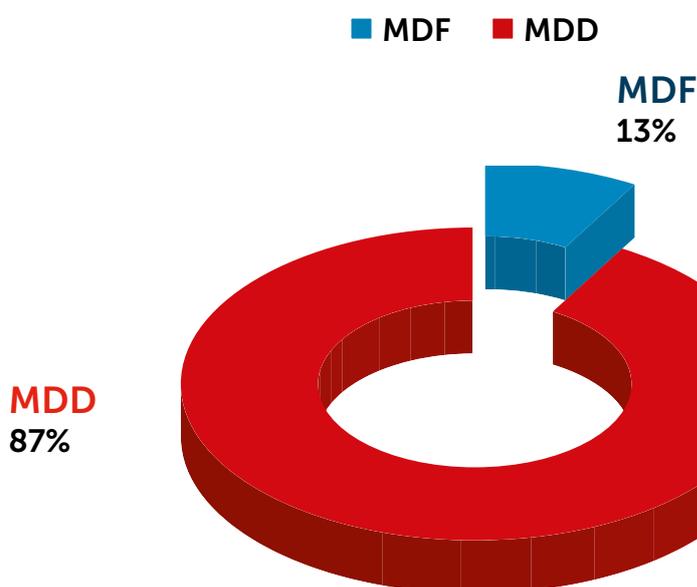
firmantes se remiten a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre sobre medidas de protección integral contra de violencia de género y a lo recogido en el capítulo VIII del presente Convenio, garantizando el derecho al traslado de centro o localidad a las víctimas, así como la ayuda psicológica para las mujeres víctimas que lo soliciten.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc..

En 15 de los 30 convenios analizados encontramos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc... lo que supone el 50% de los convenios analizados. La mayoría de estos convenios son de ámbito empresarial, el 87% (13 de los 15) y el 13% restante son sectoriales (2 de los 15).

De estos convenios, el 87% se aplica en empresas relacionadas con la fabricación de productos MDD y el 13% restante con empresas MDF.

Medidas promover la igualdad de trato



En cuanto a los Convenios sectoriales analizados, se observa que tan solo el 20% (2 de los 10 convenios analizados) recoge este tipo de medidas de manera declarativa y muy genérica. Estos convenios son el de Panadería y pastelería de Toledo y el Convenio de Panadería y pastelería de Islas Baleares.

En los Convenios de empresa analizados, se observa que 15 de los 20 convenios, el 87%, recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, la edad, religión, etc...

El Convenio Colectivo del grupo Bimbo lo hace en su Art. 14. Respeto al principio de Diversidad Artículo 14. Respeto al principio de Diversidad: *Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad (...)*

La mayoría de los Convenios del Grupo Siro reproducen el mismo texto anterior y lo incluye como Disposición adicional: Respeto al principio de igualdad y diversidad. Galletas Gullón, mucho menos desarrollado, lo incluye dentro del Art.1 Objeto, de su Convenio Colectivo: *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.*

En la misma línea se desarrolla el Art. 41 del Convenio Colectivo de Forns Valencians.

Conclusiones

- Mucho más variado y diverso es el sector de **Panaderías y pastas alimenticias**, donde conviven convenios de empresa con convenios sectoriales de ámbito provincial o de comunidad autónoma.

En este sector la regulación de los Planes de igualdad está bastante extendida y el 70% de las empresas analizadas cuenta con un Plan de igualdad publicado.

El 30% de los convenios sectoriales recoge el deber de negociar Planes de Igualdad, mientras que en la mayoría de los convenios de empresa encontramos referencias a Planes de Igualdad y a la Ley 3/2007, con algún capítulo o artículo dedicado al principio de igualdad, igualdad de trato y oportunidades y en muchos de estos Convenios encontramos anexionado el Plan de Igualdad de la empresa.

La mayoría de los convenios del sector recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...



6.3. Sector Lácteo

6.3.1. Resultados generales

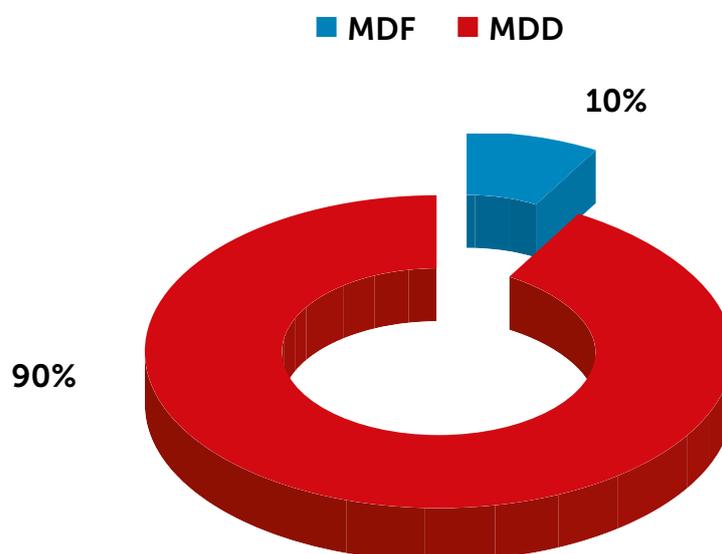
A continuación se muestra el Ranking 2017 de las diez empresas del sector Lácteo según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2017.

Ranking de las 10 empresas Sector Lácteo 2017

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2017 (Mill. €)	Plantilla 2017
1	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Madrid	1.163,10	1.900
2	DANONE, S.A	Cataluña	1.091,00	1.809
3	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	Asturias	713,70	1.090
4	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO	Madrid	641,48	1.368
5	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	Andalucía	441,00	708
6	GRUPO LACTOGAL	Galicia	417,00	302
7	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Castilla la Mancha	395,00	136
8	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.	Castilla la Mancha	330,00	599
9	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	Castilla y León	287,00	675
10	IPARLAT, S.A.	Euskadi	263,80	27

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector Lácteo: 9 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que tan solo 1 empresa fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2017 de las 10 empresas de mayor facturación del Sector Lácteo, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 5.743 millones de euros, lo que supone algo más de 275 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 5%. Estas ventas suponen el 61% de la facturación total de productos Lácteos.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan juntas algo más de 8.600 puestos de trabajo, lo que significa 97 empleos más que en 2016 y un crecimiento del empleo del 1´14%. En estas empresas se encuentra el 36´8% del empleo del sector de Panadería y pastas alimenticias.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Lácteos 2017

RANKING	2016	2017	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	5.467,26	5.743,08	275,82	5,04
Empleo (Nº de personas)	8.517	8.614	97	1,14

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



Ventas y plantilla del Ranking 2017 en el conjunto del sector Lácteo

2017	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	5.743,08	9.397	61,12
Empleo (Nº de personas)	8.614	23.393	36,82

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

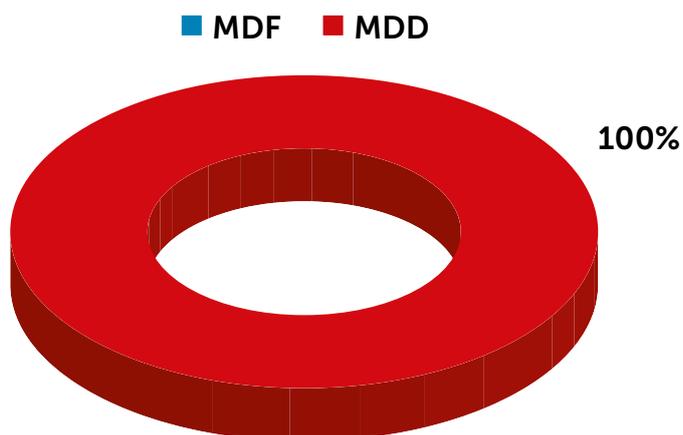
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector Lácteo, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 100% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de las empresas que sufren caídas en el último año, se reparten al 50%.

Evolución de las ventas Ranking Lácteas

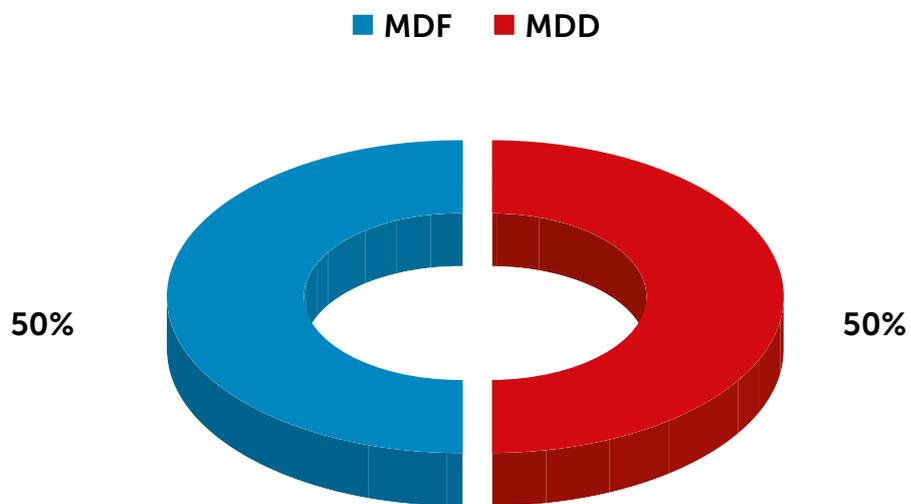
Empresa/Grupo	Evolución ventas
GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	↑ 12,14
QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	↑ 10,77
CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	↑ 10,62
GRUPO LACTOGAL	↑ 9,56
COOP. GAN. DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	↑ 6,71
INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANEAS, S.A. (ILAS) GRUPO	↑ 5,89
LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	↑ 2,12
SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.	↑ 1,76
DANONE, S.A.	↓ 0,18
IPARLAT, S.A.	↓ 18,07

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en la mayoría de las empresas Lácteas del Ranking, excepto en tres. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 86% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de las tres empresas donde ha caído el empleo, todas se relacionan con la fabricación de MDD.

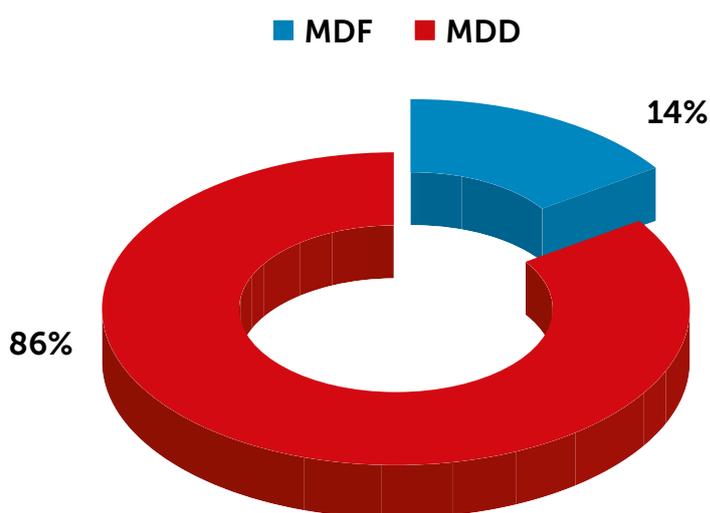


Evolución del empleo Ranking Lácteos

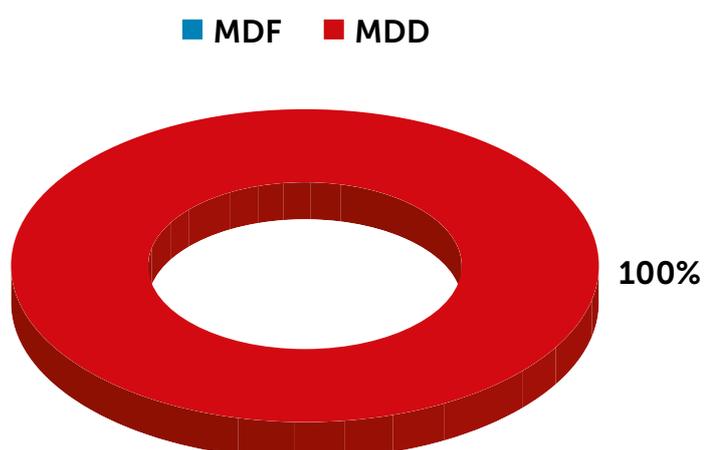
Empresa/Grupo	Evolución empleo
LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	↑ 67,90
QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	↑ 12,69
COOP. GAN. DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	↑ 6,95
GRUPO LACTOGAL	↑ 2,72
DANONE, S.A.	↑ 2,61
INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO	↑ 2,47
SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.	= 0,00
CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	↓ 1,36
IPARLAT, S.A.	↓ 6,90
GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	↓ 7,32

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

Crecimiento empleo



Caída empleo



- Las 10 empresas que forman el Ranking 2017 en el sector Lácteo tienen una facturación media de 574,31 millones de euros, lo que supone 28 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 5%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 517 millones de euros, cerca de 31 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 6´35%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 1.091 millones de euros, lo que supone 2 millones de euros menos que en 2016 y una ligera caída de las ventas del 0´18%.

Estos datos revelan que la facturación media de las empresas MDF es superior a la facturación media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 574 millones de euros más al año, lo que supone un 111% más que las empresas que fabrican MDD.

Sin embargo, la facturación media de las empresas MDF en el sector Lácteo sufre una moderada caída anual del 0´18%, mientras que las ventas de las empresas relacionadas con la MDD conseguían un crecimiento del 6´35%.

Ventas medias Ranking Lácteos, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2016	546,73 Mill. de €	486,03 Mill. de €	1.093,00 Mill. de €
2017	574,31 Mill. de €	516,90 Mill. de €	1.091,00 Mill. de €
%var.	5,04	6,35	-0,18

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector Lácteo que forman el Ranking 2017 generan una media de 861 empleos, lo que supone 10 empleos más que en 2016 y un ligero crecimiento anual del 1´14%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 750 puestos de trabajo, 6 empleos más que en 2016 y un moderado crecimiento anual del 0´76%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media que alcanza los 1.800 empleados, lo que supone un crecimiento del 2´6% respecto al Ranking anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDF es superior a la media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF generan unos 1.053 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 139% más que las empresas que fabrican MDD.

Igualmente, la plantilla media de las empresas MDF consigue un crecimiento anual del 2´6%, mientras que la plantilla media de las empresas MDD crecía un 0´76%, lo que supone un crecimiento mayor cercano a los 2 puntos porcentuales.

De modo que las empresas que **fabrican MDF en el sector Lácteo, facturan de media un 111% más** que las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD y **generan, de media, un 139% más de empleo**. Asimismo, las empresas que **fabrican MDF en el sector Lácteo** muestran una mayor tendencia de crecimiento en el empleo, no así en facturación, donde presentan una caída del 0´18%, frente al crecimiento del 6´35% registradas en las empresas relacionadas con la MDD.

Plantilla medias Ranking Lácteos, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2016	852 empleos	750 empleos	1.763 empleos
2017	861 empleos	756 empleos	1.809 empleos
%var.	1,14	0,76	2,61

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos Lácteos que forman el Ranking 2017 se encuentran en Madrid y Castilla la Mancha.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD la mayoría cuenta con sus sedes centrales en estas mismas regiones, mientras que las que fabrican productos cárnicos para MDF se ubican en Cataluña.

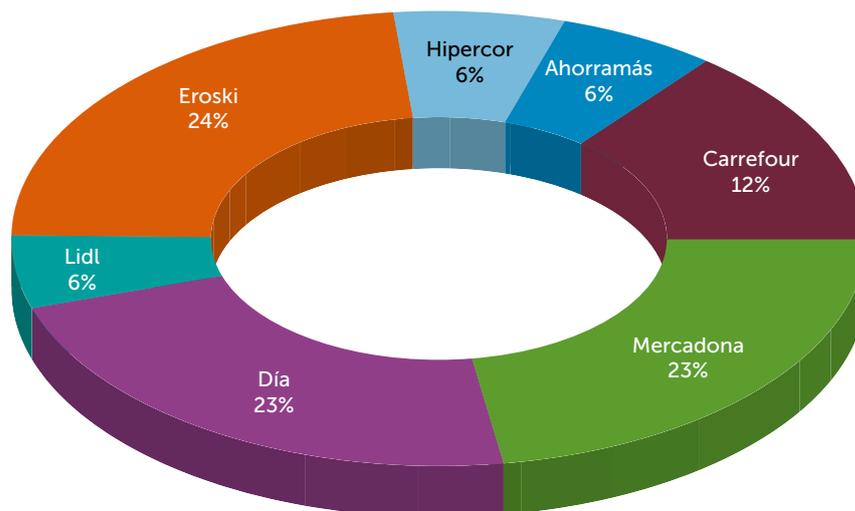
Sedes centrales de las empresas Lácteos del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Madrid y Castilla la Mancha (20%)	Madrid y Castilla la Mancha (22%)	Cataluña (100%)

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

Análisis distribución

- De las 9 empresas del Sector Lácteo del Ranking 2017 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 24% fabrica para EROSKI, el 23% para MERCADONA y DIA y el 12% para CARREFOUR.



- De estas 9 empresas del sector Lácteo que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 44% fabrica para una sola MDD, el 33% fabrica para cuatro o más MDD y el 22% restante fabrica para dos o tres MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos de panadería y pastas **para una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector Lácteo muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD ya que suponen el 90% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra crecimientos en ambos casos, las ventas se incrementan un 5% y el empleo, aunque a un ritmo más bajo, un 1´14%. Estas diez empresas aportan el 61% de las ventas del sector y acogen al 36´8% del empleo. Todas las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de las empresas que sufren caídas en el último año, se reparten a la mitad, mientras que la mayoría de las empresas donde ha crecido y ha caído el empleo se relaciona con la fabricación de MDD.

Las empresas que fabrican MDF en el sector Lácteo, facturan de media un 111% más que las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD y generan, de

media, un 139% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican MDF en el sector Lácteo muestran una mayor tendencia de crecimiento en el empleo, no así en facturación, donde presentan una caída del 0´18%, frente al crecimiento del 6´35% registradas en las empresas relacionadas con la MDD.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos Lácteos que forman el Ranking 2017 se encuentran en Madrid y Castilla la Mancha.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para EROSKI, MERDADONA y DIA mientras que en el caso de las empresas que optan por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCOS

- Se ha rastreado la presencia de las empresas del Sector Lácteo que forman parte del Ranking 2017, según su cifra de facturación, en 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. En el siguiente gráfico se muestra el resultado.

Se han encontrado dos empresas del sector analizado que forman parte de estos Ranking, Danone y Capsa Foods, la primera relacionada con la **fabricación de MDF** y la segunda con **la fabricación, parcial o mayoritaria** de MDD. Encontramos ambas empresas en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa y con mejor responsabilidad y gobierno corporativo, mientras que Danone, **fabricante de MDF**, también está presente en el resto de Ranking, es decir, es la única empresa láctea con presencia en los Ranking de líderes empresariales mejor valorados, empresas que mejor atraen y retienen talento y empresas preferidas por los universitarios para trabajar.

Empresas del sector Lácteo en Ranking MERCO

SECTOR LÁCTEO	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
DANONE, S.A	MDF
CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	MDD
LÍDERES: Líderes empresariales mejor valorados	
DANONE, S.A	MDF
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
DANONE, S.A	MDF
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
DANONE, S.A	MDF
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	
DANONE, S.A	MDF
CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	MDD

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

6.3.2. Resultados de Negociación Colectiva

Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 39 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso son varios:
Convenios sectoriales.

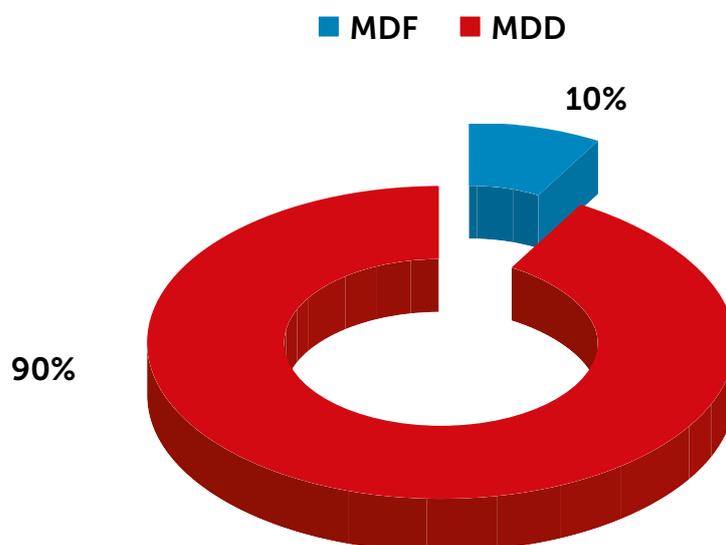
- INDUSTRIAS LÁCTEAS, que es el que aplican la mayoría de las empresas estudiadas, en algunos casos con pactos de mejoras
- INDUSTRIAS CÁRNICAS (Se aplica en un centro de trabajo de la empresa COVAP)
- INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES. Se aplica en otro centro de trabajo de COVAP
- Un total de 10 convenios de empresa diferentes, algunos de ellos de centro de trabajo.

Vigencia durante el año 2017

Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

De los 39 Centros de trabajo analizados, un total de 34, el 90% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que tan solo 4 convenios, que representan el 10% de la pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.

Industria Lácteas



Resultados por materias:

SALARIOS:

AA la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir pluses. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, con el fin de que las condiciones de comparación sean las más homogéneas posibles.

Hay que mencionar que en este caso los convenios de aplicación en las empresas del ranking son muy diversos, tres de Sector: INDUSTRIA LÁCTEA, INDUSTRIA CÁRNICA y FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES, y 10 CONVENIOS DE ÁMBITO DE EMPRESA O DE CENTRO DE TRABAJO. Este hecho supone que existan grandes diferencias salariales en el sector.

Para el estudio, como venimos haciendo en años anteriores, 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	16.957,82 €	15.694,12 €	28.015,13 €
Salario Mínimo	14.085,95 €	14.085,95 €	28.015,13 €
Salario Máximo	28.015,13 €	24.788,85 €	28.015,13 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	18.167,20 €	17.791,52 €	32.571,79 €
Salario Mínimo	14.840,01 €	14.840,01 €	32.571,79 €
Salario Máximo	32.571,79 €	28.688,40 €	32.571,79 €

Tenemos que hacer la mención de que el estudio está realizado con los datos que hemos conocido, ya que algunas empresas del Sector tienen pactos de desarrollo del Convenio sectorial que, con la excepción de los del Grupo LACTALIS y COVAP, desconocemos.

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario es claramente superior en las empresas que fabrican MDF.

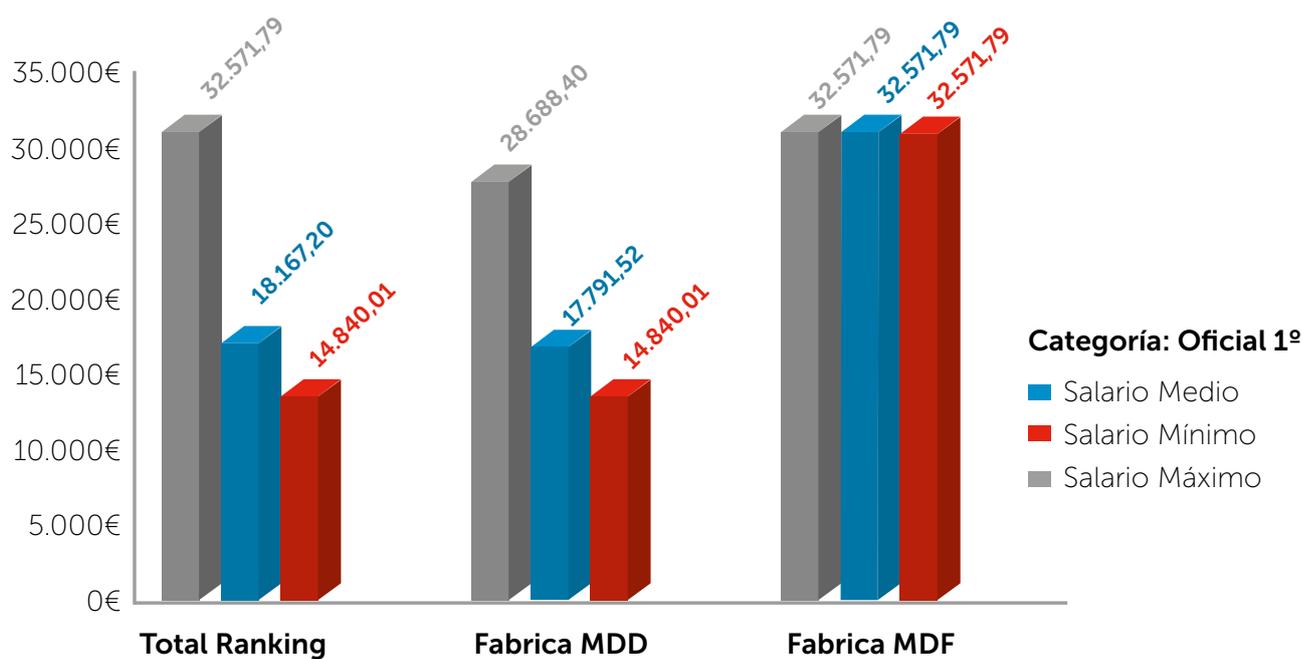
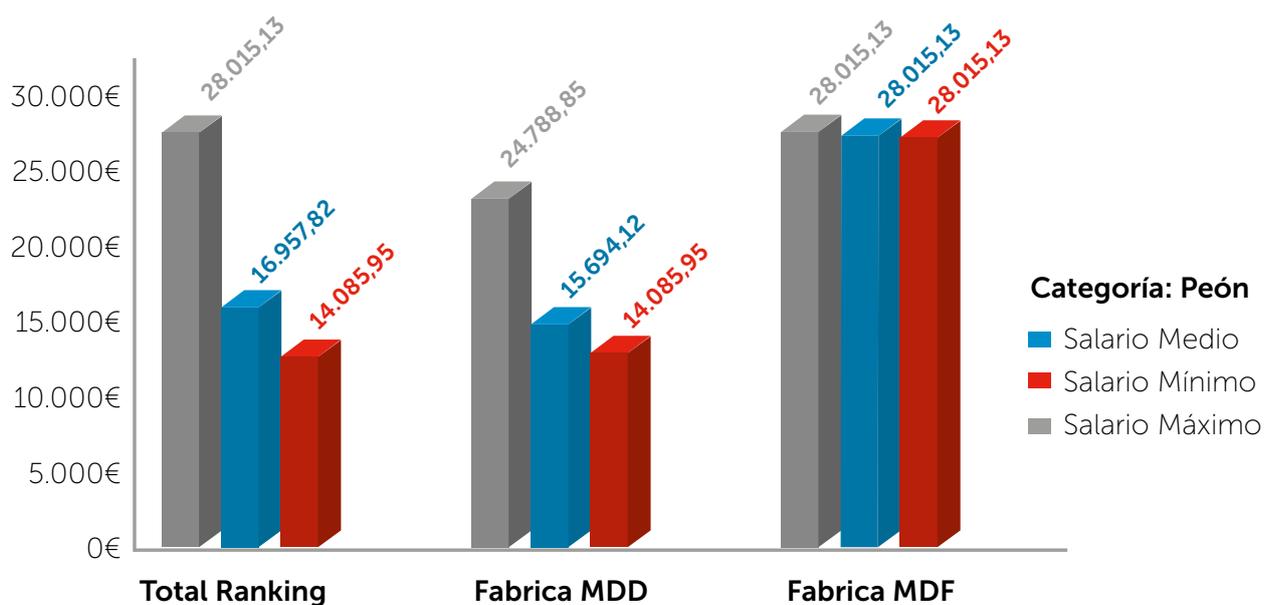
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario es claramente superior en las empresas que fabrican MDF.

Ello tiene la explicación de que los salarios más altos del estudio es precisamente una empresa que no es fabricante de Marca Blanca, concretamente DANONE, S.A. que tiene pactados en su Convenio salarios mucho más altos que los de la media del sector.

Es el motivo además de que no existe variación en los Convenios de las empresas que fabrican exclusivamente MDF, ya que solo se trata de una empresa que en sus 4 centros de trabajo aplica el mismo Convenio, del de DANONE, S.A.

El salario que aparece en el Convenio de **DANONE, S.A.** es de 28.015,13 €/año para el peón y 32.571,79 para el oficial 1º.

Los cuadros adjuntos, que compara los salarios de las dos categorías estudiadas, son explicativos de las grandes diferencias que existen en los salarios.



Las diferencias salariales que existen en los salarios del Ranking de industrias cárnicas se producen pues solo en las empresas que fabrican MDD, que tienen condiciones más heterogéneas, en tanto que las empresas que fabrican exclusivamente MDF tienen las mismas condiciones para todos, ya que aplican, en todos los casos, el Convenio Colectivo de DANONE, S.A.

Dentro de las empresas que fabrican MDD, que tienen un salario medio inferior a la media del ranking existen asimismo grandes variaciones, por ejemplo, en la categoría de Peón, con una diferencia del 75% aproximadamente entre el mayor y el menor de la muestra.

Destacan, en el extremo superior:

DANONE, S.A. en sus centro de trabajo de Barcelona, Madrid, Valencia y Asturias tiene un salario base de 28.015,13 €/año para el peón y 32.571,79 para el oficial 1º. NO FABRICA MDD.

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA CAPSA FOODS Centro de trabajo de Grandas, con un salario de 24.788,85 para el peón y de 28.688,40 para el Oficial 1º. FABRICA MDD.

En el extremo inferior:

La empresa **COOPERATIVA GANADERA DEL VALLE DE LOS PEDROCHES, SCA- COVAP en su centro de trabajo de Almorchón (Badajoz) que aplica el convenio sectorial de INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES** tiene los salarios más bajos del estudio, con 14.085,95 €/año para el Peón y 14.840,01 €/año para el Oficial 1ª. En este caso se ha comprobado que la citada empresa no tiene como referencia el Convenio de Industrias Lácteas, que es el de referencia en La mayoría del sector, sino como decíamos el de **INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES**, ya que aunque se trate de una empresa que pertenece a un Grupo del Sector Lácteo, su actividad principal se enmarca dentro del ámbito de aplicación de este Convenio. FABRICA MDD.

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 3,40.

Como conclusión del apartado salarial incidir en que los salarios de las empresas que fabrican MDF son considerablemente más altos que la media del sector (65% para la categoría de Peón y hasta el 79% para la categoría de Oficial 1ª). No obstante, hay que hacer la matización de que solo existe una empresa que fabrica en exclusiva MDF.

JORNADA

La totalidad de Centros de trabajo analizados en la muestra de Industrias Lácteas tiene cómputo de jornada anual.

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.756,58	1.710,99	1.694,00
Jornada Máxima	1.770,00	1.770,00	1.694,00
Jornada Mínima	1.661,00	1.661,00	1.694,00

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.756,84 horas, siendo en ligeramente superior en las empresas fabricantes de MDD.

Como ocurría con los salarios, la jornada de los centros de trabajo que fabrican exclusivamente MDF es la misma en los 4 centros de trabajo de la única empresa, ya que el Convenio de aplicación es en todos los casos el mismo, el de DANONE, S.A. que estipula una jornada anual de 1.694 horas efectivas de trabajo.

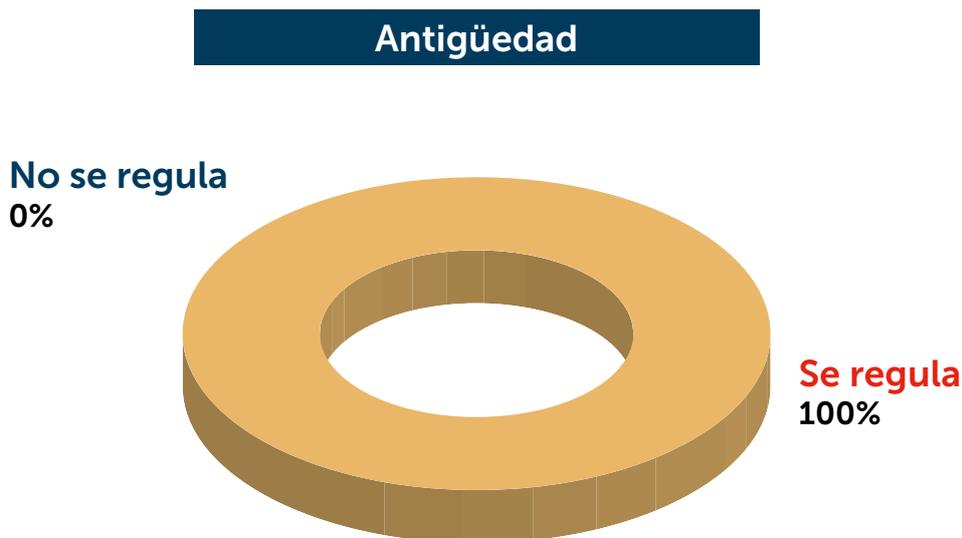
Sin embargo hay que mencionar que la jornada mínima del sector (1.661 horas/año) se registra en un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDD, concretamente en el centro de trabajo de Urnieta (Guipúzcoa) de la empresa IPARLAT, que aplica el convenio de ESNELAT; S.L., que se aplica exclusivamente en dicho centro.

No obstante, en este apartado hay que destacar que la mayoría de los Centros de trabajo de las empresas del Ranking (27 de 39) tienen una jornada laboral de 1.770 horas al año que es la que figura en el Convenio Sectorial Estatal de Industrias Lácteas. Como conclusión del apartado apuntar que la jornada media de aplicación es menor en los centros de trabajo de las empresas que fabrican en exclusiva MDF (17 horas anuales menos, como media).

ANTIGÜEDAD

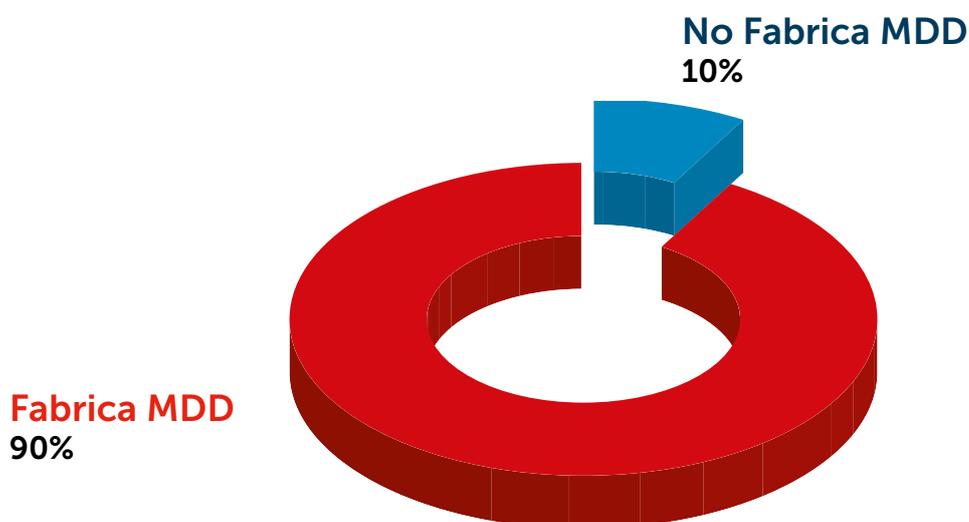
Todos los convenios analizados en el sector recogen regulación de la antigüedad.

La tendencia que se está produciendo en los últimos años continúa siendo la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos "Ad personam".



Entre los C.C. que regulan la antigüedad, el 90%, 35 Convenios pertenecen a centros de trabajo de empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.

Antigüedad



La regulación de la antigüedad es diversa entre los convenios de la muestra.

- En la mayoría de los casos (27 del total de 39 convenios analizados) se aplica el sistema de antigüedad pactado en el Convenio de Industrias Lácteas, que consiste en la generación de quinquenios al 5%. TODAS ELLAS SON EMPRESAS QUE FABRICAN MARCA BLANCA.
- Existen también centros como el de Granada de LACTALIS, o el de Mollerusa (Lleida) de la misma empresa que tienen un sistema de trienios al 3%. FABRICA TAMBIÉN MARCA BLANCA.
- El Convenio de DANONE, S.A, aplica la antigüedad en las siguientes condiciones:

Artículo 27. 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% calculado sobre el salario base de su nivel/ categoría/grupo profesional y en número ilimitado que empezarán a contarse desde el día que haya empezado a prestar sus servicios en función de la fecha de su último contrato de trabajo con la empresa. Este complemento se abonará en el mes en el que cumpla la mencionada antigüedad.

FABRICA EXCLUSIVAMENTE MDF.

Como conclusión de este apartado hay que decir que todos los Convenios que fabrican MDD tienen regulada la antigüedad, si bien tienen congelada la generación. Por otra parte, también los convenios de empresas que fabrican exclusivamente MDD regulan la antigüedad.

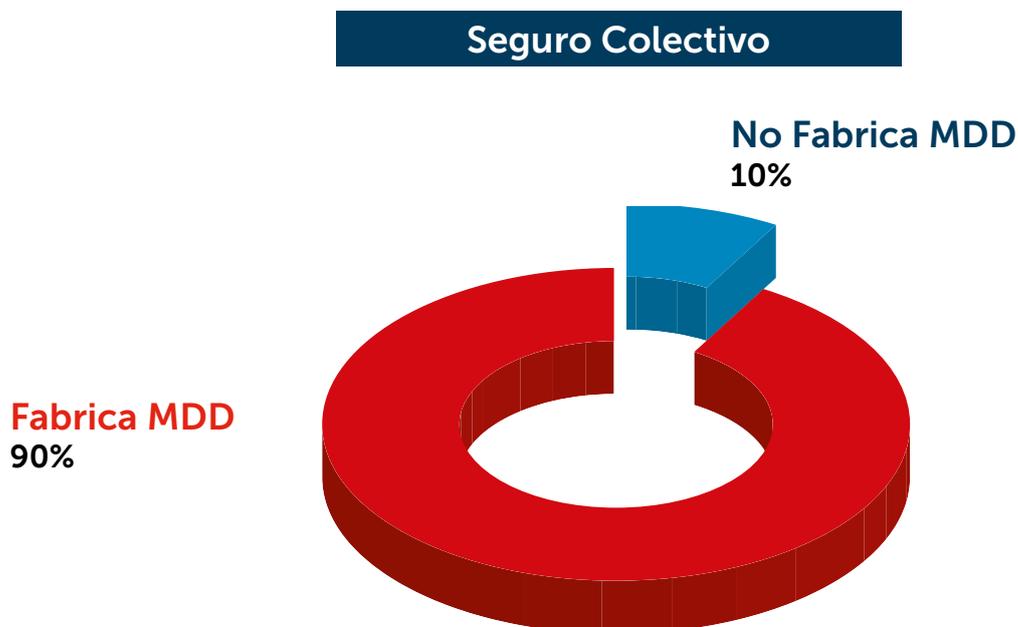
Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciados entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen.

SEGURO COLECTIVO

Todos los Convenios de la muestra recogen cobertura de Seguro Colectivo en diversas modalidades.



De los Convenios que se aplican a los respectivos centros de trabajo, 35, que representan el 90% del total pertenecen a empresas que fabrican marca blanca



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

Como ejemplos:

La Cobertura de seguro se cifra en 35.000 euros para la contingencia de Muerte o Incapacidad Permanente por Accidente no laboral y en 38.000 en caso de Muerte o Incapacidad Permanente por Accidente de trabajo en el Convenio de **FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES** que se aplica en el **Centro de Almorchon (Badajoz)** de la empresa COVAP. ESTA EMPRESA FABRICA MARCA BLANCA.

El Centro de trabajo de ZAMORA de la empresa LACTALIS tiene una cobertura de Fallecimiento o incapacidad por cualquier causa de 24.000 euros. Si la muerte fuera por accidente, 48.000. FABRICA MARCA BLANCA.

El **Convenio de DANONE** que se aplica en los **Centros de trabajo de la empresa en BARCELONA, Tres Cantos (Madrid), Aldaya (Valencia) y Salas (Asturias)** tiene una cobertura por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades y de una anualidad y media por Invalidez. NO FABRICA MARCA BLANCA.

Por último, el **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS** incluye la cobertura siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 30.000 euros.

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 20.000 euros.

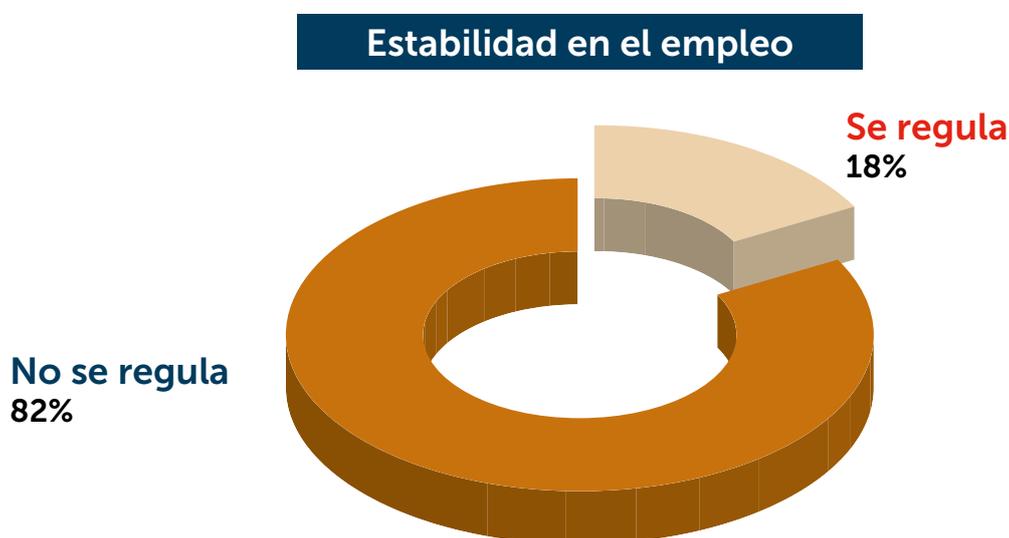
Gastos de sepelio: 3.000 euros.

Garantía de asistencia.

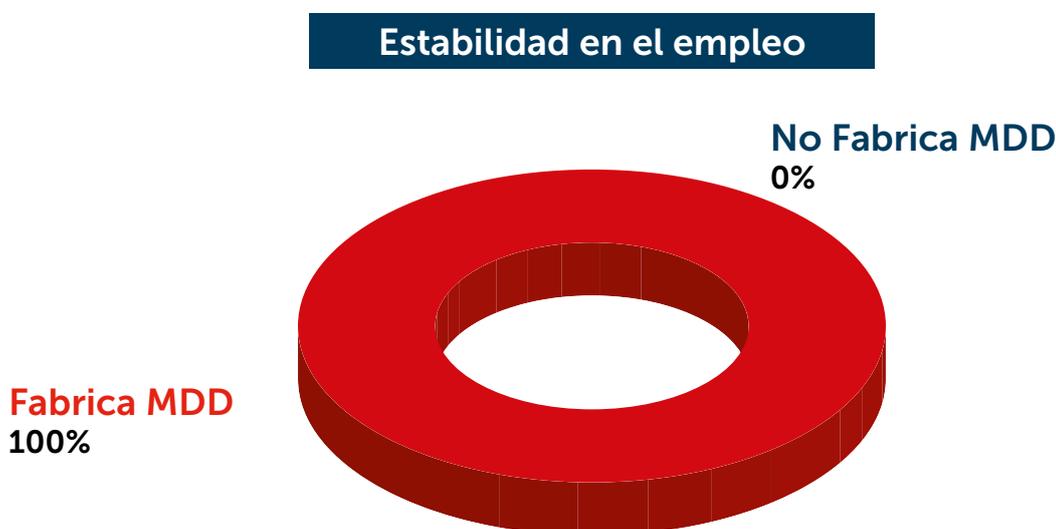
Como conclusión de este apartado decir que la totalidad de los Convenios de los centros las empresas que fabrican MDD recogen en su articulado Seguros Colectivos, con coberturas más o menos amplias, aunque también los recogen las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

7 Convenios, que suponen el 18% de los 39 Convenios aplicados en los Centros de trabajo de las empresas del Ranking recogen cláusulas de estabilidad en el empleo.



Todos los Convenios que recogen algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo pertenecen a empresas donde se fabrica MDD.



Como ejemplos citaremos:

CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD (Centro de Granda)

Acuerdo para limitar la utilización de ETT, con limitación al 3% de la plantilla. La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los acuerdos de jubilación anticipada a los 63 años, con el 100% del salario hasta los 65 años. 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.
FABRICA MARCA BLANCA .

IPARLAT LACTIBER LEON, S.L. (PACTO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LÁCTEAS) Centro de trabajo de Trobajo (León)

Con el fin de evitar que se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado, la empresa se compromete bien a la suscripción de un contrato de trabajo de cualquier naturaleza, bien a la conversión de un contrato temporal en indefinido, o bien a la implementación de cualquier otra medida de fomento de empleo (art. 33) Acuerdo de reducción de temporalidad. la empresa se compromete a mantener una temporalidad de entre el 20% y 30% del total de la plantilla (art. 34.1)
FABRICA MARCA BLANCA.

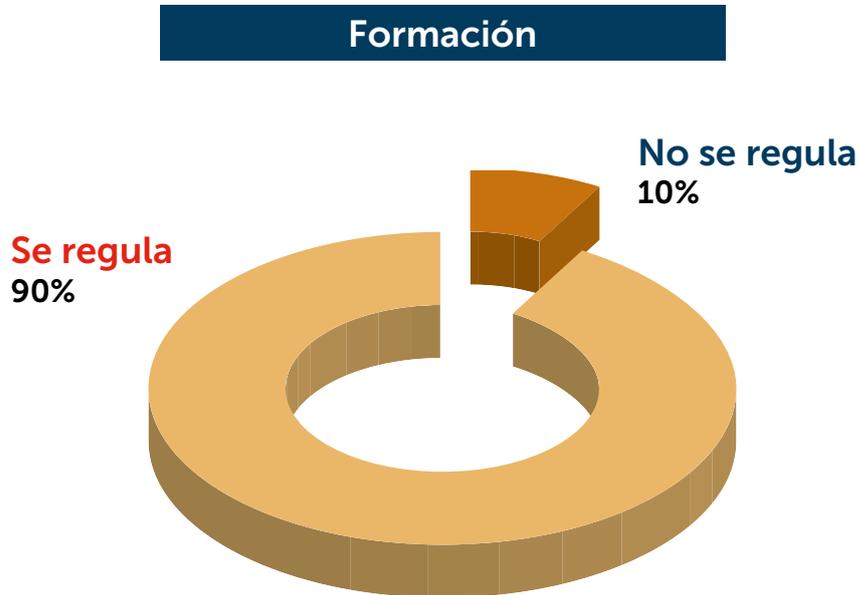
IPARLAT. ESNELAT, S.L. Centro de trabajo de Urnieta (Guipúzcoa)

Se pacta la conversión en indefinidos de 20 contratos durante la vigencia del Convenio
FABRICA MARCA BLANCA.

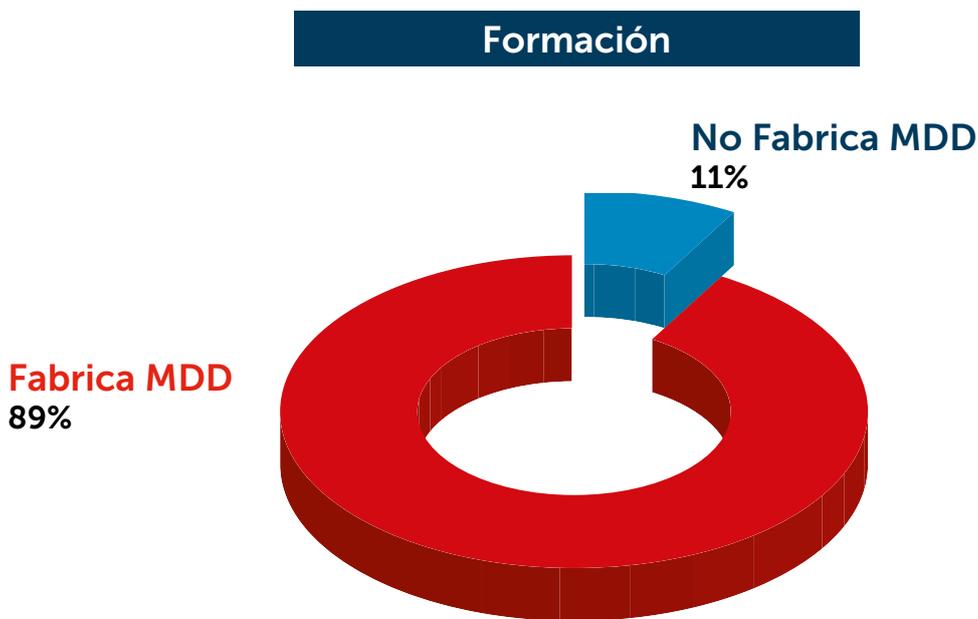
Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas están muy poco generalizadas en las empresas del Sector Lácteo, aplicándose solo en 7 empresas, todas ellas fabricantes de MDD.

FORMACIÓN

En 36 de los 40 Centros de trabajo de las empresas del Ranking (90%) se menciona y regula la Formación del Trabajador/a.



De los 36 convenios que recogen en su articulado la formación, 31, el 89% fabrica marca blanca



Todos los Convenios que regulan el aspecto de la Formación recogen la constitución de Comisiones paritarias de Formación.

No obstante, en algunos casos la regulación establece compromisos más concretos.

Como ejemplo:

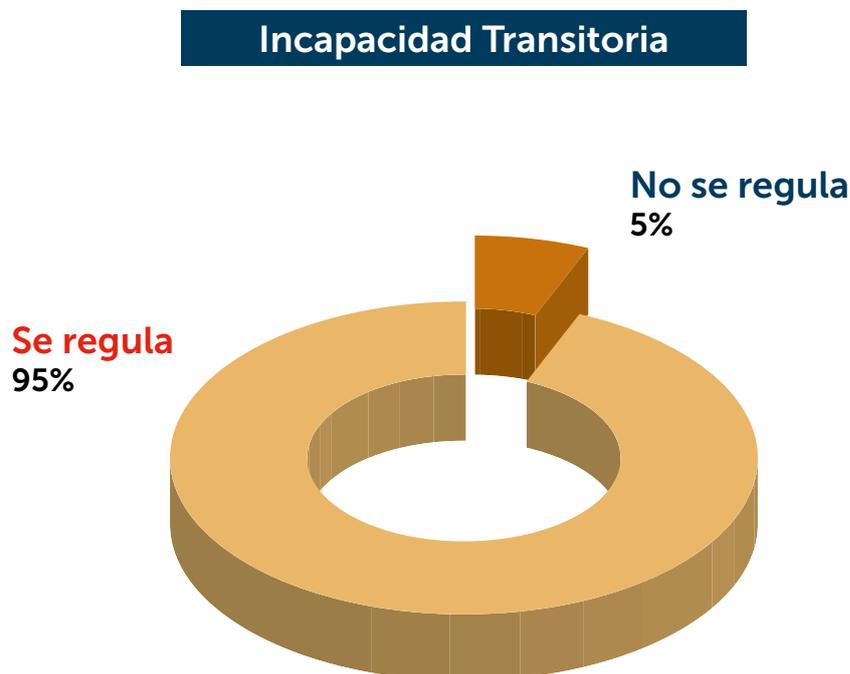
• **IPARLAT. ESNELAT, S.L. Centro de trabajo de Urnieta (Guipúzcoa)** Regula la Formación para el puesto, que se realizará preferentemente en horario de trabajo, y con abono de las horas en caso de realizarse fuera. Se contemplan igualmente permisos para exámenes y adaptación de turnos para realizar formación. FABRICA MDD.

• **DANONE, S.A. (Centros de trabajo de Barcelona, Tres Cantos Aldaya y Salas-Asturias)** 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 NO FABRICA MDD.

En el apartado Formación podemos concluir que la regulación o no del aspecto de formación en los Convenios Colectivos no es un factor diferenciador entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen.

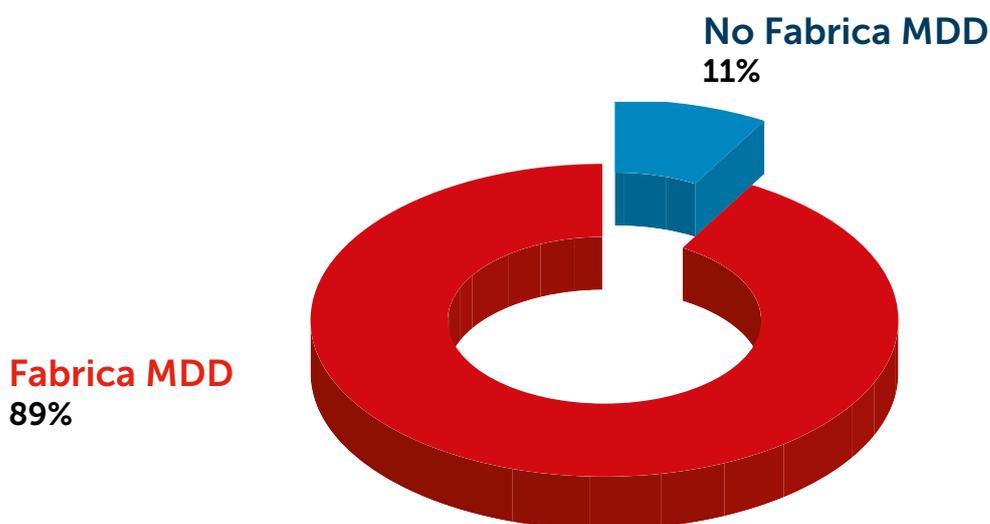
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 95% de los Convenios analizados (37 de 39) recogen algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.



El 89% (33 de 39) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de MDD.

Incapacidad Transitoria



Todos los Convenios que regulan esta contingencia recogen la cobertura del 100% del salario en los casos de AT y EP.

La cobertura de la Enfermedad Común se recoge también en todos los convenios que regulan la IT, aunque con salvedades.

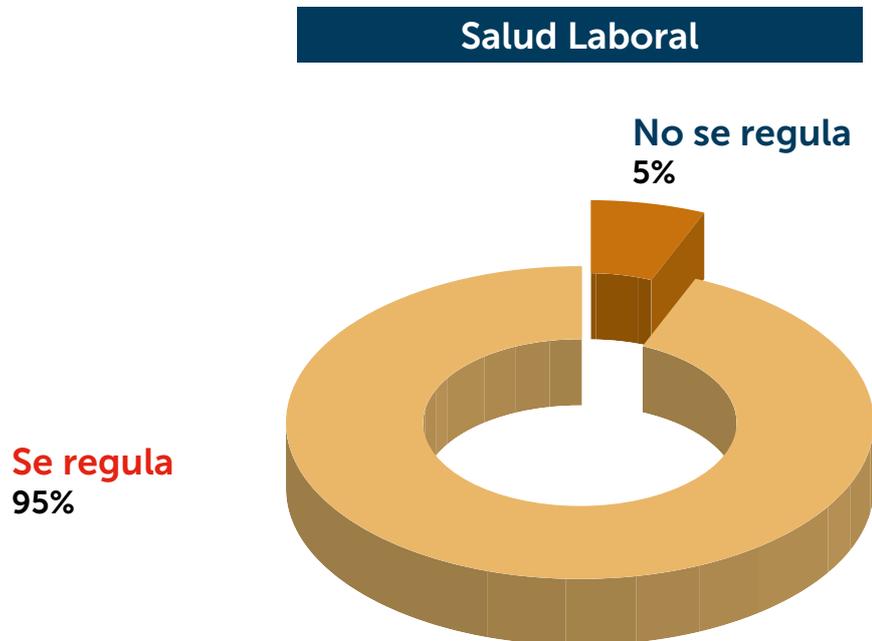
En cuanto a la Cobertura de Enfermedad común hay que mencionar:

- Varios Convenios recogen el complemento de IT por Enfermedad común hasta el 100% en todos los casos, como los de LACTALIS ZAMORA SLU; CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO, CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS, LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS S.A (Grupo INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS y ESNELAT, S.A. (IPARLAT). Todas ellas son fabricantes de MARCA BLANCA.
- En otros casos el complemento del 100% está supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual. Convenio colectivo DANONE, S.A. FABRICA EXCLUSIVAMENTE MDD.
- En los Centros de trabajo que tienen como referencia el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LÁCTEA el complemento por Enfermedad en caso de Enfermedad Común consiste en la diferencia entre el 75% 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. El periodo máximo de abono del complemento es de 18 meses.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que la frecuencia de los mismos es similar entre los Convenios que fabrican Marca Blanca y los que no lo hacen, superando en ambos casos el 90% de los mismos. Sin embargo hay que reseñar que las mejores coberturas se registran en empresas que son fabricantes de MDD, ya que las empresas que recogen el complemento de IT por enfermedad común son en todos los casos fabricantes de MDD.

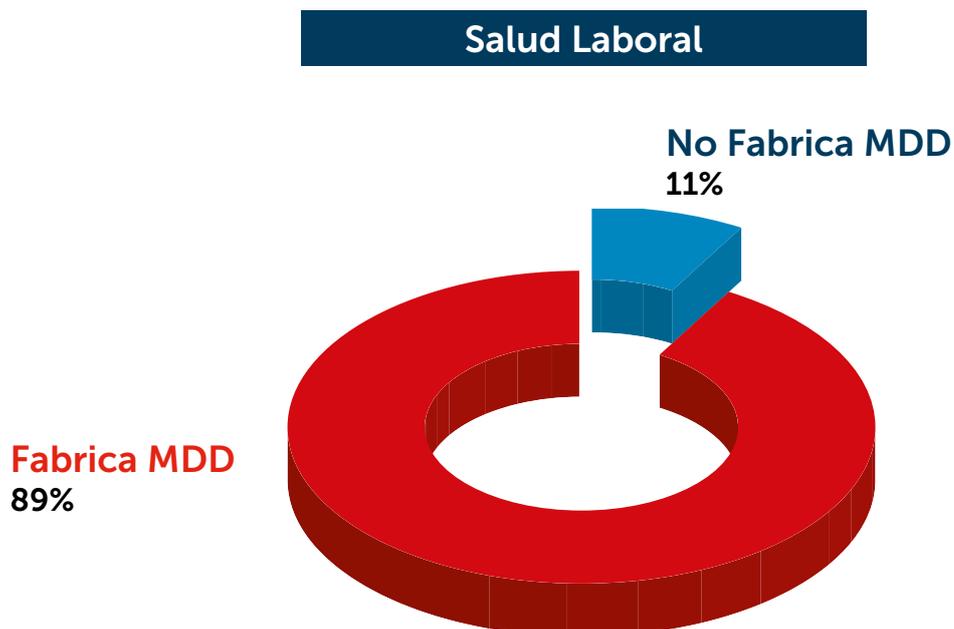
SALUD LABORAL

37 de los 39 Convenios (95%) que afectan a los Centros de trabajo de las empresas del Ranking mencionan y recogen en su articulado algún tipo de regulación sobre Salud Laboral.



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

De los centros de trabajo cuyos convenios regulan esta materia el 89% (33 de los 37) fabrican MDD.



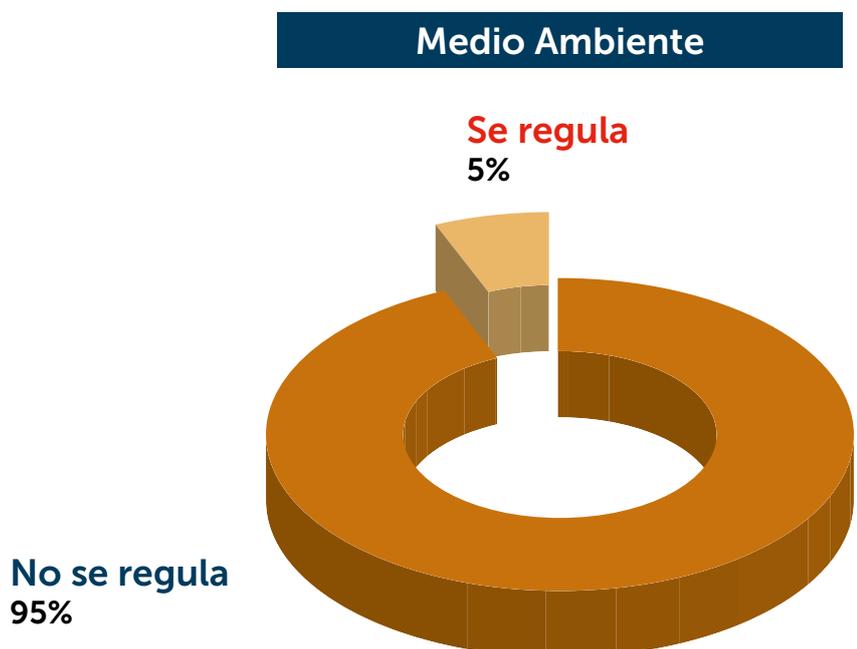
Con carácter general, el clausulado en esta materia es bastante genérico, regulándose básicamente la Comisión paritaria de seguridad y salud y remitiéndose a la ley.

Como ejemplo de uno de los pocos convenios que tienen una regulación específica citaremos el Convenio de CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD en su Centro de trabajo de GRANDAS, regula que 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. Se regula además un crédito horario de 148 horas/año para el Delegado de prevención. FABRICA MDD.

Como conclusión de este apartado podemos decir que tampoco existen grandes diferencias en materia de regulación en el aspecto de Salud laboral entre las empresas fabricantes de MDD y las que no lo son.

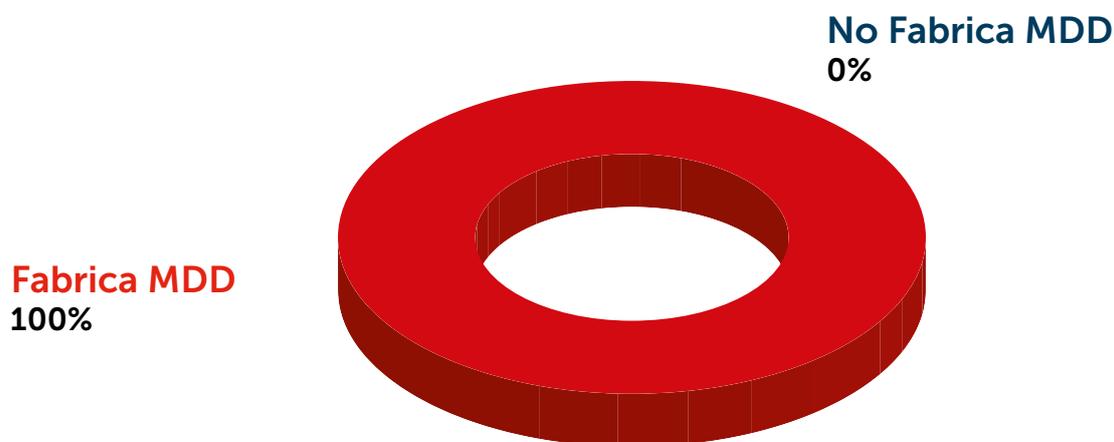
MEDIO AMBIENTE

Solo 2 convenios de los 39 de la muestra, o lo que es lo mismo, un 5% de los Convenios analizados recogen algún tipo de cláusula en relación con el Medio Ambiente.



Todos los Convenios (100%) que recogen en su articulado regulación sobre Medio Ambiente son fabricantes de MDD.

Medio Ambiente



Como ejemplo

- **GRUPO LACTALIS IBERIA, Centro de trabajo de Granada CONVENIO PULEVA FOODS**, que regula:

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. ESTA EMPRESA FABRICA MDD.

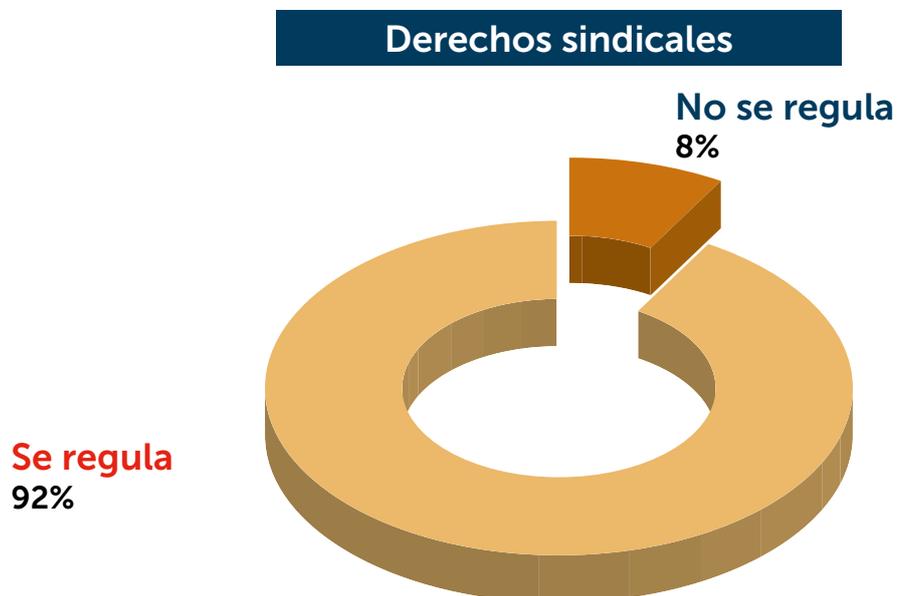
- **CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD. Convenio de Centro de trabajo de GRANDAS.**

Se elaborará antes de 31 de diciembre de 2013 un plan de acción para eliminar o minimizar las condiciones ambientales penosas de determinados puestos. ESTA EMPRESA FABRICA TAMBIEN MDD.

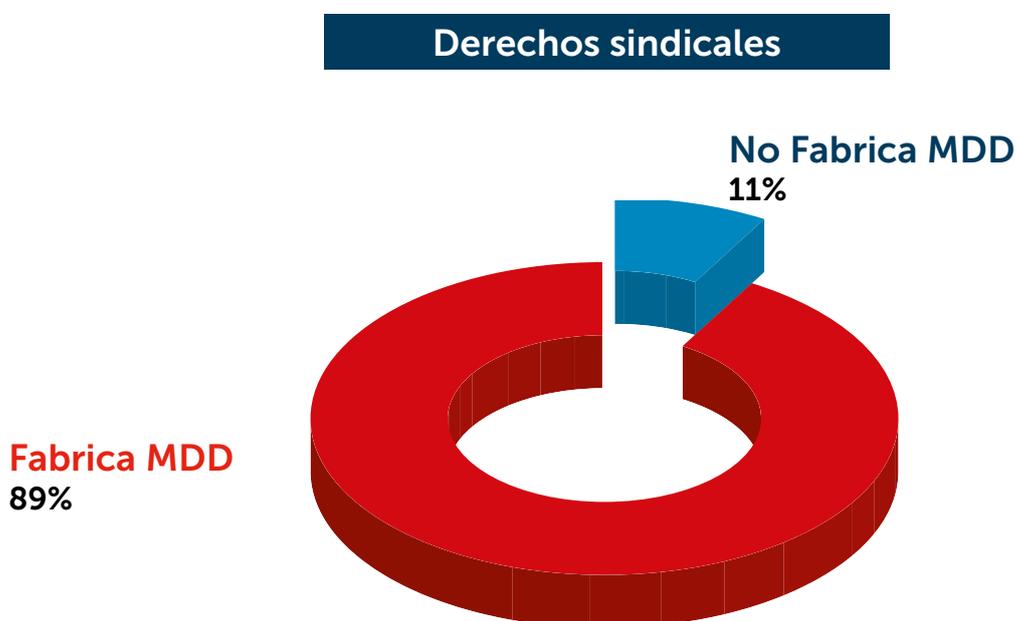
Como conclusión de este apartado decir que todas las empresas que contienen en su articulado Clausulas en materia medioambiental son fabricantes de Marca Blanca.

DERECHOS SINDICALES

El 36 de los 39 Centros de trabajo analizados incluyen en su Convenio regulación sobre Derechos sindicales.



El 89% de los Centros de trabajo cuyos Convenios regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son entre otras las siguientes:

- **EL CONVENIO DANONE**, que se aplica a los Centros de trabajo de la empresa de **BARCELONA, TRES CANTOS, VALENCIA Y ASTURIAS**, regula que:
Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

- a) Tener el 10 % de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa de la totalidad de la empresa.
- b) Que alcancen, además, el 10 % de delegados o miembros de los comités de empresa en más de dos comunidades autónomas.

Dichas secciones sindicales podrán tener hasta 5 delegados sindicales.

Prevé también la constitución de comité intercentros de 13 componentes. Regula asimismo la acumulación horaria en los delegados miembros del mismo sindicato.
NO FABRICA MDD.

- **EL ACUERDO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LÁCTEAS del centro de NADELA (LUGO) del grupo LACTALIS** regula una subvención de 2.000 euros anuales para el funcionamiento del comité de empresa.
FABRICA MDD.

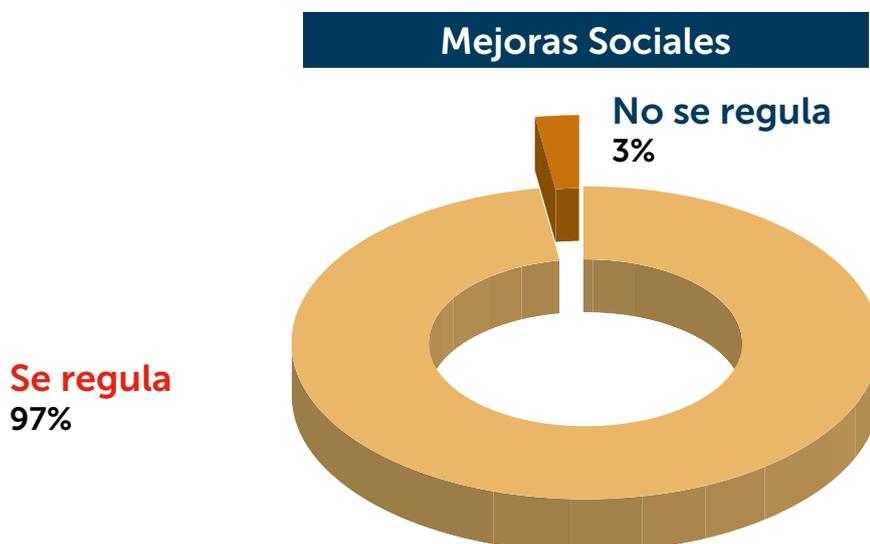
- **EL CONVENIO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS que se aplica en 23 Centros de trabajo de diferentes empresas** regula el derecho al Delegado Sindical en empresas a partir de 200 trabajadores. Regula también a un local en empresas de más de 250 trabajadores. La representación del Sindicato será ostentada por un 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.

TODOS LOS CENTROS DE TRABAJO QUE APLICAN ESTE CONVENIO SON FABRICANTES DE MDD .

Concluir en este apartado que la existencia o no de una regulación más amplia en materia de derechos sindicales no es un factor diferenciador entre las empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen.

MEJORAS SOCIALES

El 38 de los 39 centros de trabajo de las empresa analizadas (97%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.

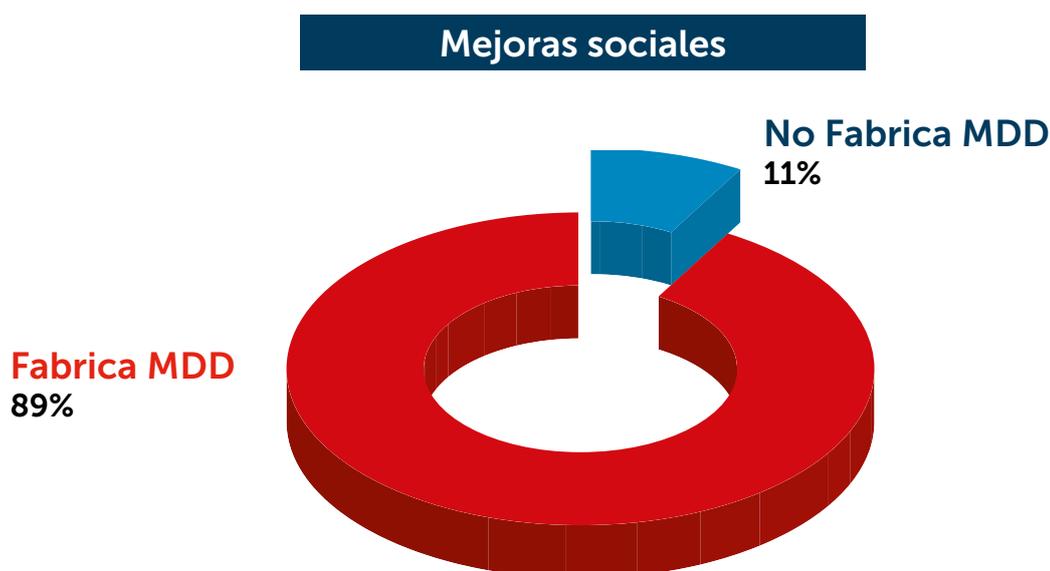


Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son entre otras.

Entre ellas cabe destacar:

- **Ayudas familiares:** ayudas a estudios, ayudas a la familia, ayudas por hijos o familiares, productos de lactancia.
- **Ayudas asistenciales,** como ayudas a discapacitados.
- **Ayudas o premios por jubilación**
- **Premios de vinculación o de permanencia**
- **Garantías de permanencia en el puesto de trabajo en caso de incapacidad sobrevenida**
- **Indemnización por traslado de centro de trabajo**

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 89% fabrican marca blanca (34 de 38).



Como ejemplos podemos destacar:

• **CORPORACIÓN PEÑASANTA CAPSA FOODS (Centro de Lugo)**

Contempla un premio de constancia, que se percibe de acuerdo a una tabla, en función de categorías y de años de permanencia. Sobre el mismo se aplica un porcentaje decreciente en función del año en que el trabajador se jubile.
FABRICA MARCA BLANCA.

• **SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. Centro de trabajo de NOBLEJAS-TOLEDO.**

Ayuda estudios hijos entre 3 y 21 años: 80 euros/año. Trabajadores: pago tasas oficiales de examen. Ayuda hijo o conyugue disminuido físico psíquico o sensorial a cargo: 92 euros al mes. FABRICA MARCA BLANCA.

• **LACTALIS, S.A. Centro de trabajo GRANADA. Convenio PULEVA FOODS**

a) *Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados, por resolución firme, en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa,*

tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida; o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de una anualidad de sus haberes, comprensiva del salario base y antigüedad, complemento personal y complemento de origen, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.
FABRICA MARCA BLANCA.

• **LACTALIS Centro de trabajo de Peñafiel (Valladolid). Pacto de Mejoras del Convenio Estatal de Industrias Lácteas**

Indemnización para los trabajadores que causen baja por jubilación, invalidez o fallecimiento. Cantidad según tablas.

FABRICA MARCA BLANCA.

• **LACTALIS, S.A. Centro de trabajo de VILLABA (LUGO). Pacto de mejoras sobre el Convenio Estatal de Industria Láctea.**

Ayuda guardería: 65,12 11 meses al año. Premio nupcialidad: 175,75 €. Premio Natalidad 331,31 € + Canastilla por importe de 68 €.

Ayuda por discapacidad: 79,56 € al mes por hijo. Ayuda por jubilación, incapacidad o fallecimiento: 91,77 € por año trabajado. Premio por servicios prestados: 25 años reloj + 953,46 €; 40 años reloj + 1.167,32 €; 50 años reloj + 1.389,38 €.

• **EL CONVENIO de DANONE, S.A. que se aplica a los Centros de trabajo de la empresa de BARCELONA, TRES CANTOS, VALENCIA Y ASTURIAS**

Regula una ayuda a fondo perdido por traslado del centro de trabajo de entre dos provincias distintas de 23.500 euros brutos. También créditos para compra vivienda hasta 15.000 euros.

Recoge también una gratificación por fecha de disfrute de vacaciones en los meses de menor demanda en función del mes de disfrute.

Otras mejoras sociales recogidas en Convenio son: Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos: 210,14 € mes. Ayuda escolar: 46,27 € brutos/mes, hasta los 24 años. Ayuda al estudio para empleados, condicionada a aprobar como mínimo el 50 % de las asignaturas.

Tienen también un Plan de pensiones de Empleo, Seguro Médico por cuenta de la empresa y Garantía de salario en la retirada de permiso de conducir.

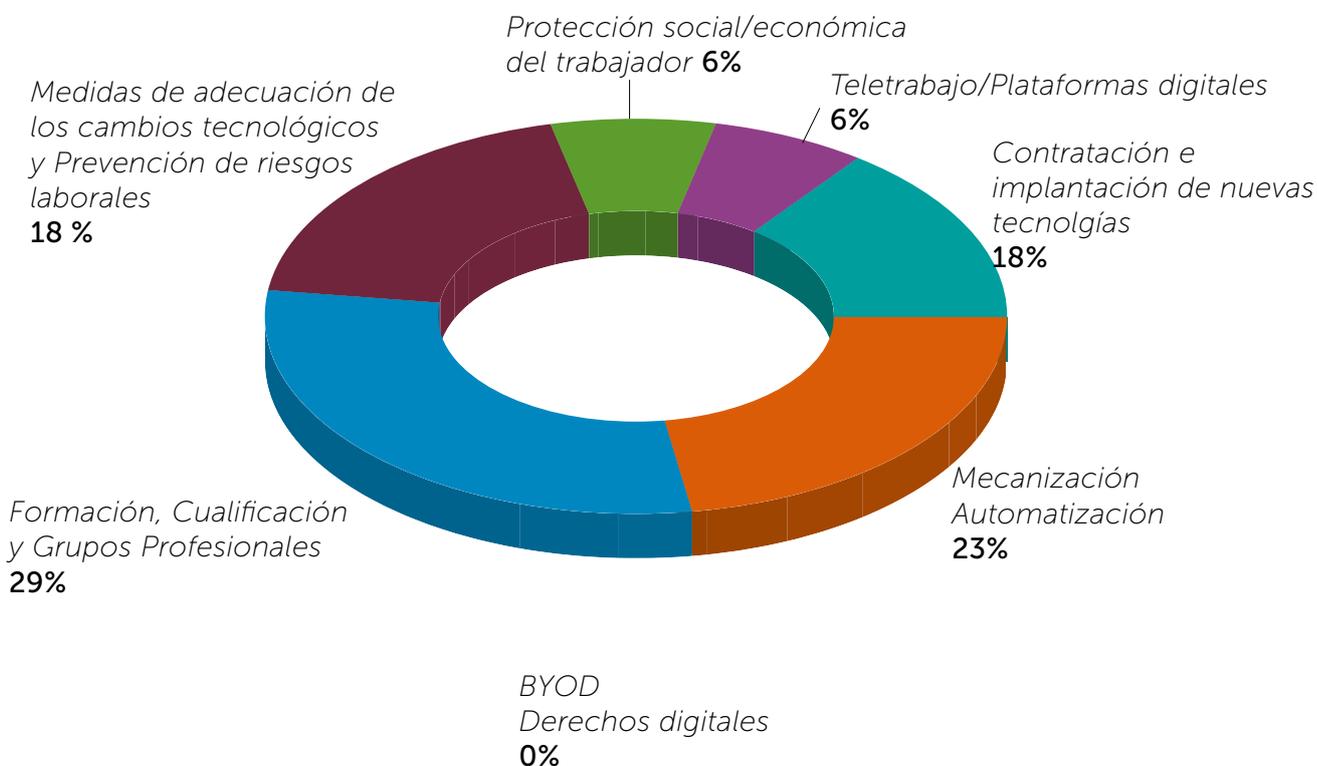
Como conclusión de este apartado podemos apuntar la casi totalidad (34 de 35, 97%) de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales.

No obstante, las mejoras sociales más generosas se encuentran en una empresa que no fabrica Marca Blanca, como DANONE, S.A

6.3.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

Del conjunto de cláusulas analizadas, el 29% se refieren a la Formación, Cualificación y Grupos Profesionales, el 23%, por tanto la mayor parte de las cláusulas analizadas se corresponden con medidas relativas a la mecanización y automatización, el 18% son medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales, un 18% también se refieren a la contratación e implantación de nuevas tecnologías, y en un 6% se sitúa las derivadas de la protección social o económica del trabajador y con idéntico porcentaje aparecen también las relativas al teletrabajo o a las plataformas digitales.

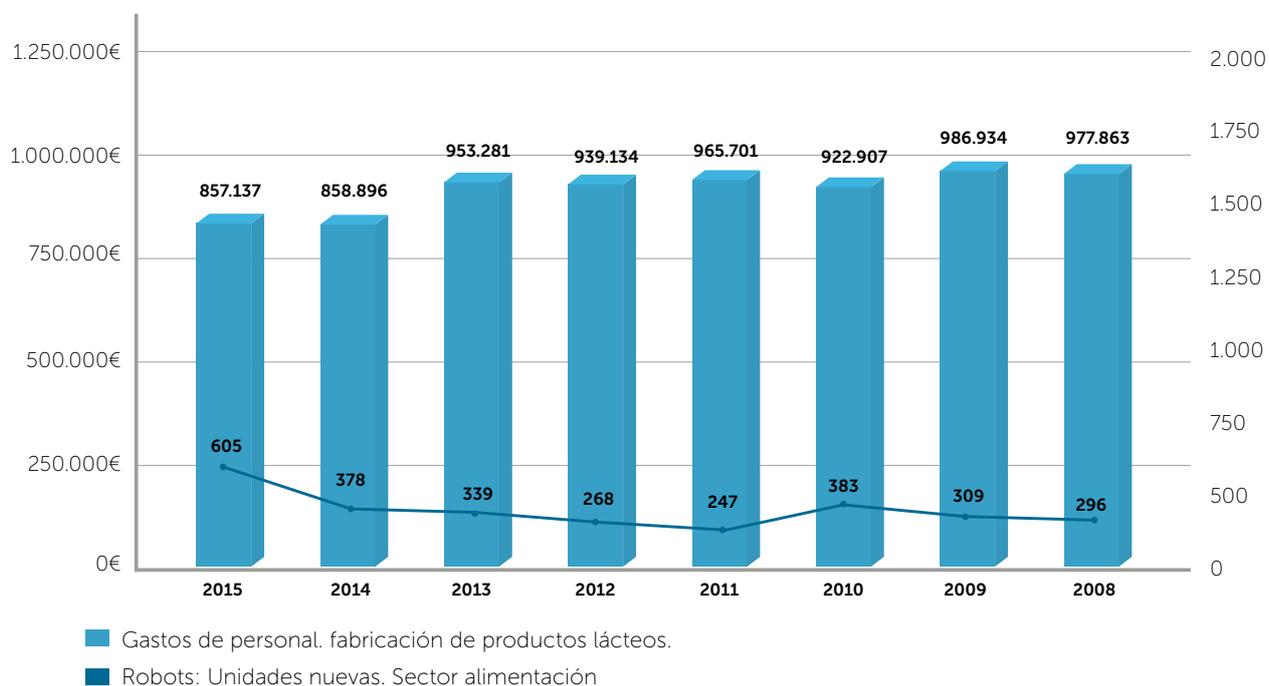
Fabricación de productos Lácteos



En relación al análisis de los datos relativos a nuestro Parque industrial de robots en la industria dentro del sector de alimentación con los datos sobre los gastos de personal, en el sector de fabricación de productos lácteos, se observa una tendencia descendente en relación a los gastos de personal acompañada de una subida en el nivel de robotización.

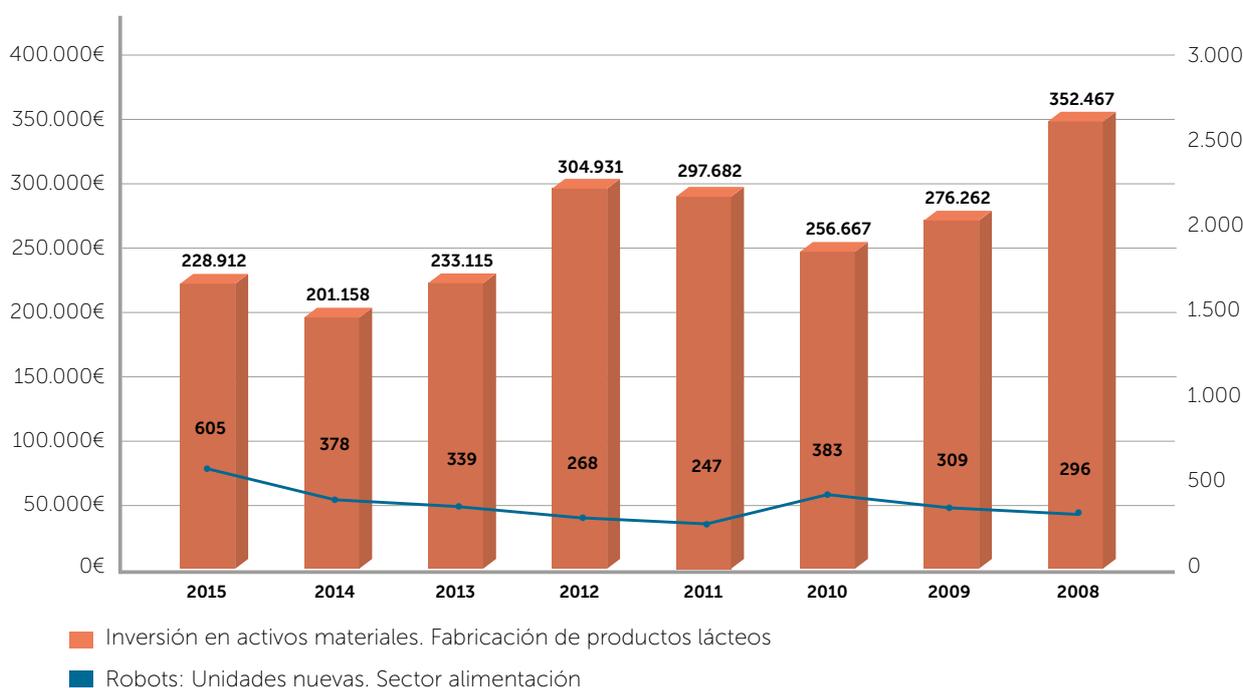
Los niveles que se reflejan en la imagen en cuanto a gasto de personal reflejan un descenso más o menos pronunciado, en el gasto de personal a mayor nivel de robotización. Por lo que, con estas variables y en este periodo, si se puede observar que a mayor nivel de robotización se produce un descenso en los gastos de personal de los trabajadores y trabajadoras.

Gastos de personal fabricación de productos lácteos. Robots: s. alimentación y bebidas



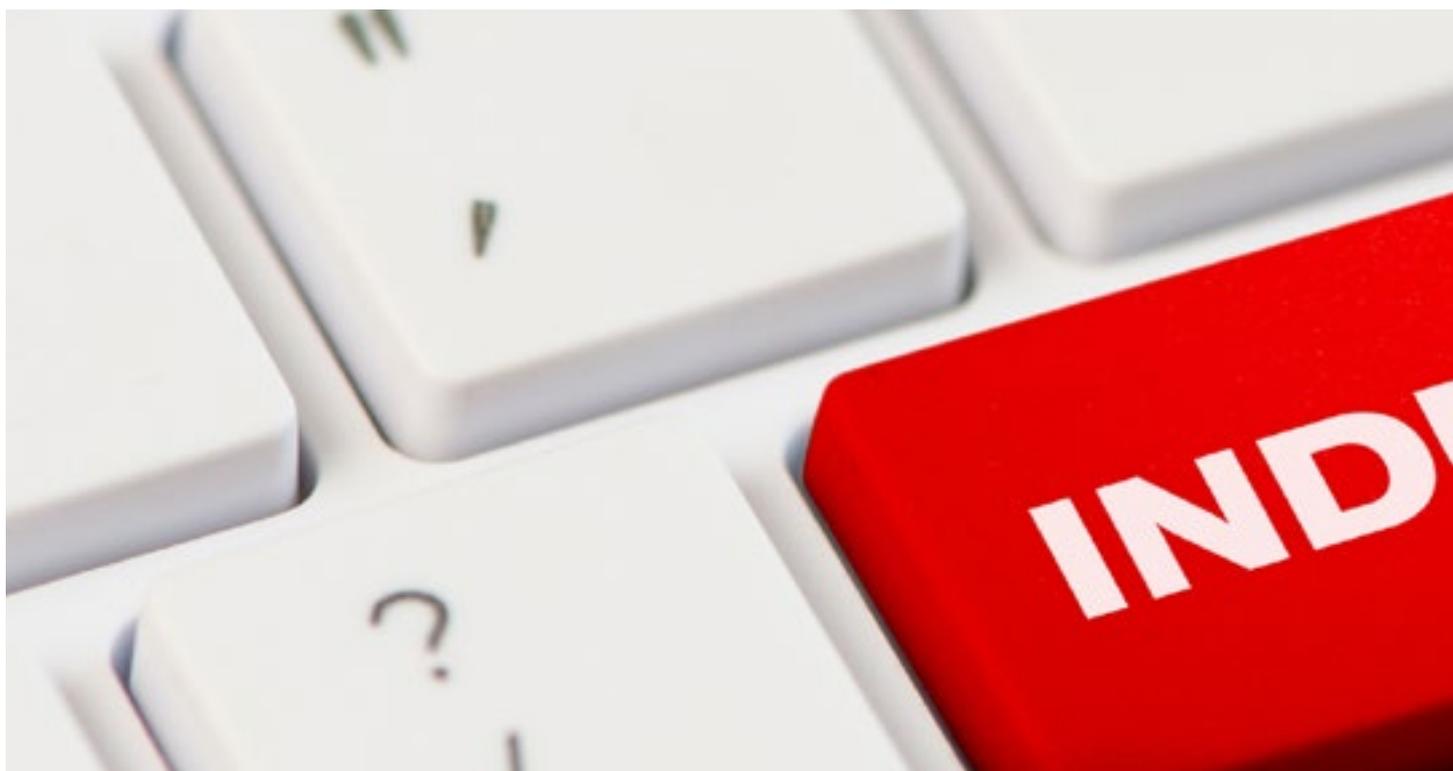
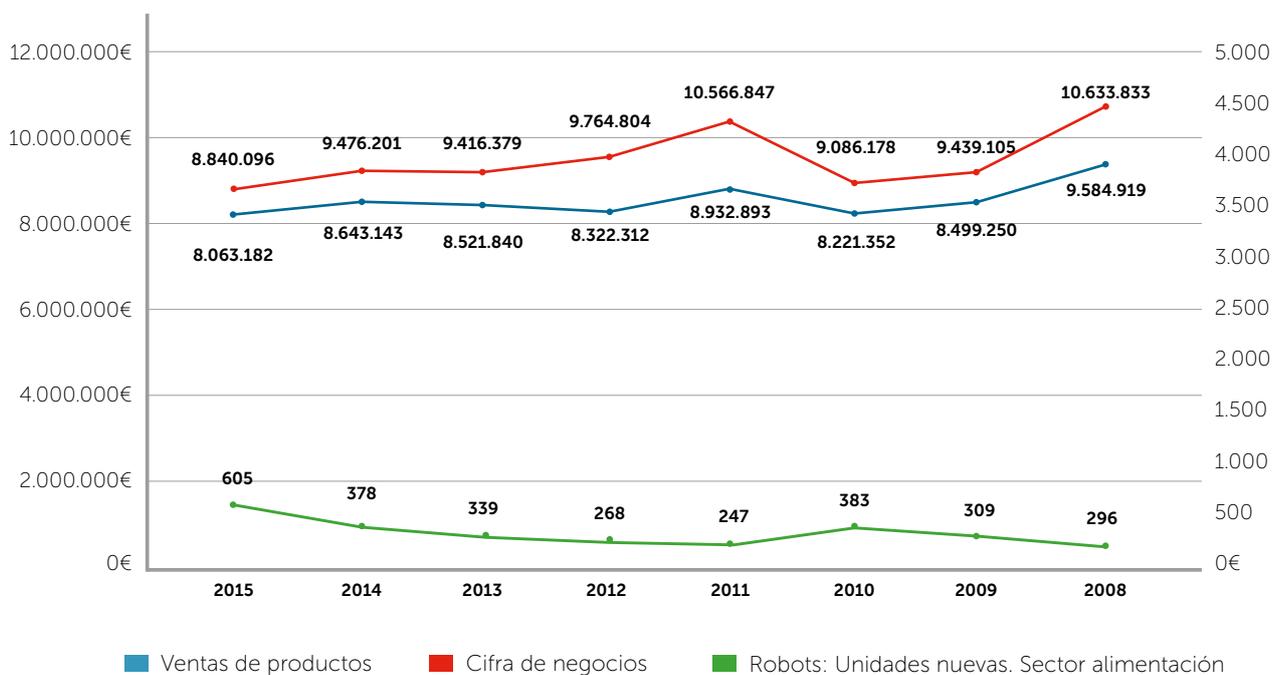
En atención a la comparación de la inversión en maquinaria en el sector de fabricación de productos lácteos, con las unidades de robots que se implementan, se observan niveles de inversión elevados hasta el año 2013, en el que descienden de forma pronunciada, este mismo año que marca el descenso de la inversión en activos materiales, marca también cierta tendencia al alza de los niveles de robotización.

Inversión en activos fabricación de productos lácteos. Robots sector alimentación

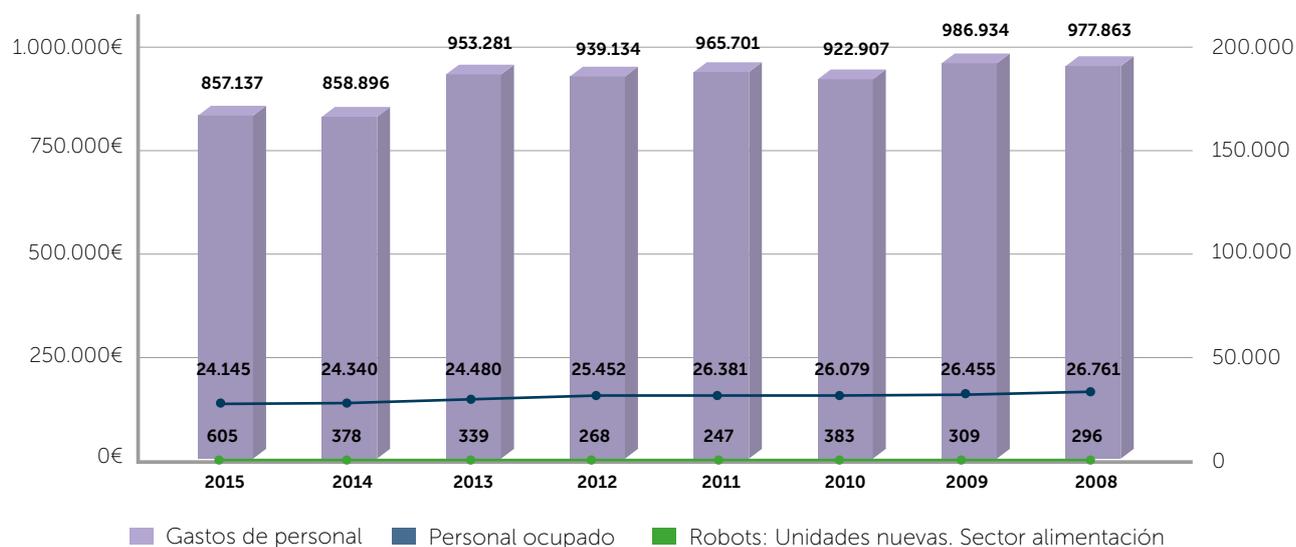


En cuanto a los niveles de ventas y cifra de negocios, se muestra un descenso en el nivel de ventas y cifra de negocios en los últimos años, que sin embargo va acompañada de niveles tendentes al alza en robotización.

**Fabricación de productos lácteos. Venta de productos / cifra de negocios.
Robots: unidades s. alimentación y bebidas**



Fabricación de productos lácteos. Personal ocupado /gastos de personal s. cárnico. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



No se desprende ningún efecto entre ambas variables relativas a personal ocupado y a robotización.

6.3.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2017 del sector Lácteo presenta más diversidad y en él conviven empresas que aplican

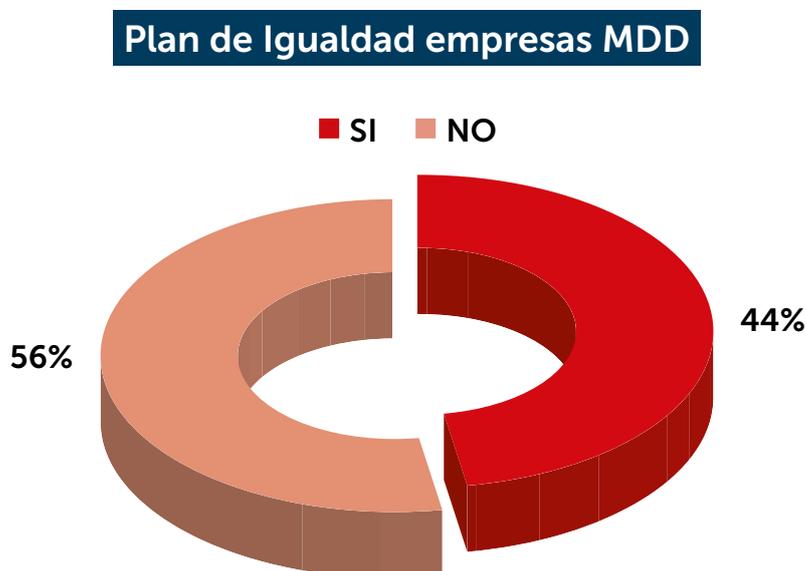
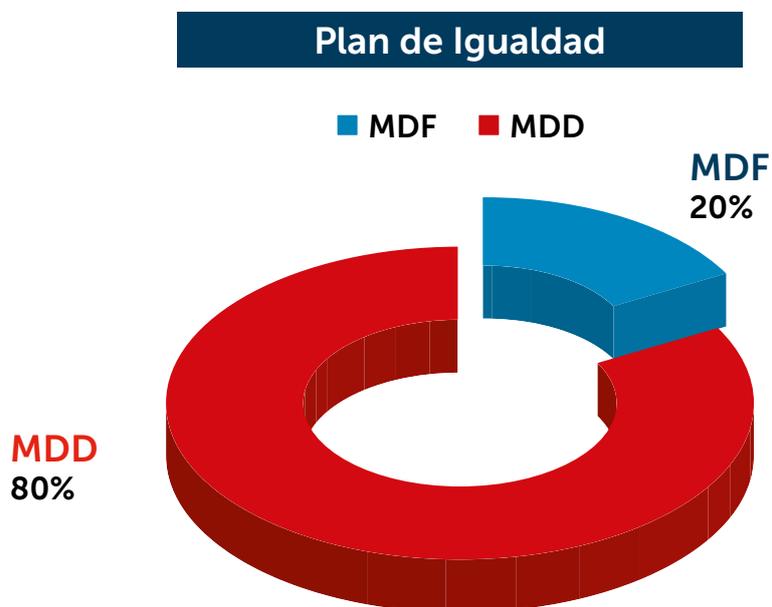


convenios colectivos de empresa, con empresas que aplican el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas. De modo que se han analizado unos 10 convenios colectivos, 9 convenios de ámbito empresarial y el Convenio sectorial, que la mayoría de las empresas aplica aunque no en todos sus centros de trabajo.

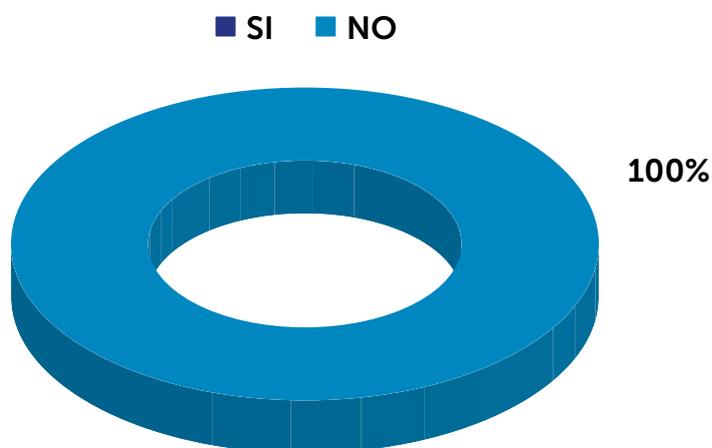
Planes de Igualdad

Dentro de las empresas que forman el Ranking en este sector, 5 de ellas, el 50% cuenta con un Plan de Igualdad publicado. De estas empresas, el 80% se relaciona con la fabricación de productos MDD y el 20% restante fabrica en exclusiva MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de productos MDD, se observa que el 56% de las mismas (5 de 9) no cuenta con un Plan de Igualdad, es decir, la mayoría. Por el contrario, en el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, se observa que la única empresa de la muestra que fabrica exclusivamente MDF cuenta con un Plan de Igualdad desde el año 2009.



Plan de Igualdad empresas MDF



Dentro de las empresas que no cuentan con un Plan de igualdad, ninguna de ellas remite en el convenio a un acuerdo futuro de empresa.

Ninguna empresa del Ranking de este sector cuenta con el "Distintivo de igualdad en la empresa".

En cuanto al deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas, el Convenio estatal del sector no recoge dicho deber, ni regula nada sobre planes de igualdad. Este convenio cuenta con una Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación cuya composición y funciones se encuentran reguladas en su Disposición adicional quinta.

En cuanto a los convenios colectivos de empresa, encontramos una mención expresa y detallada a la Comisión de Igualdad en dos de estos convenios, Convenio Colectivo Puleva Food Granada y en el Convenio Colectivo de Schreiber Foods en Toledo. El Convenio de Puleva Food, desarrolla cómo tiene que ser la composición de dicha Comisión, así como las funciones que tendrá asignadas y el Convenio de Schreiber Foods recoge la composición y los objetivos que persigue dicho órgano.

De los convenios colectivos de empresa analizados, tan solo el 30% (3 de 10) incluye en su contenido alguna referencia a los Planes de Igualdad (Lactalis Puleva Granada, Danone y Schreiber Foods, en el centro de Toledo).

El Convenio de Lactalis Puleva incluye dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad la de concretar los objetivos o metas para el desarrollo del Plan de igualdad (...) en relación a las siguientes materias: Retribución, Acceso al empleo, Clasificación profesional, Promoción y formación, (...) conciliación y acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así como la determinación de los objetivos de estos Planes, los mecanismos de seguimiento y evaluación y el plazo de ejecución.

Por su parte el Convenio Colectivo de Schreiber Foods Toledo, en su Artículo 46. Igualdad, incluye la definición legal de Plan de Igualdad y en su Artículo 47 enumera las medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las áreas de Selección y promoción profesional; Formación; Retribución e Información, Comunicación y sensibilización.

Mucho menos desarrollado es lo que encontramos en el Convenio de Danone que se remite a su propio Plan, Con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es de aplicación el Plan de Igualdad de Danone, S.A., y que forma parte integrante de este Convenio colectivo («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre de 2009).

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los Convenios de empresa analizados, se observa que solo un convenio recoge lo que podrían ser medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Este convenio se aplica en un centro de trabajo de una empresa relacionada con la fabricación de productos MDD, Schreiber Foods, en el centro de Toledo.

Por su parte, el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas no recoge ni menciona nada sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo de Schreiber Foods Toledo, en su Artículo 47 enumera las medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las áreas de Selección y promoción profesional; Formación; Retribución e Información, Comunicación y sensibilización.

Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)

El Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas no recoge ni menciona ninguna medida de acción positiva.

En este punto, nos encontramos con la misma situación del punto anterior, solo uno de los Convenios de empresa analizados recoge alguna medida, aunque más bien se trataría de un objetivo o "declaración de buenas intenciones" de preferencia a favor del sexo menos representado. Schreiber Foods, en el centro de Toledo, que se relaciona con la fabricación de MDD. En su Artículo 47 se puede encontrar parecido a alguna acción positiva, como por ejemplo: Facilitar la incorporación de las mujeres en las



vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas.

Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo

En los Convenios de empresa analizados, se observa que tan solo en 3 de los 10 convenios, se recogen medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, es decir, el 30% de los convenios analizados del sector Lácteo.

Hay que señalar que el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas es uno de ellos y, en este sentido, cuenta con un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o moobbing) en su Disposición adicional décima. Este Protocolo recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, marca los principios que regirán el procedimiento de actuación y describe el procedimiento con participación activa de la RLT y/o de la Comisión de Igualdad *"debiendo estar presente en todo el procedimiento como parte integrante de la comisión creada al efecto"*.

Este protocolo no establece dos tipos de procedimiento: informal y formal y marca como plazo demasiado largo para resolver los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, 20 días.

Otro convenio en el que se encuentra alguna mención al acoso sexual y acoso por razón de sexo es el *Convenio Colectivo de Puleva Foods Granada*, empresa relacionada con productos MDD.

Este Convenio no recoge medidas preventivas contra el acoso, tan solo se limita a incorporar entre las funciones de la Comisión de Igualdad la de negociar y difundir Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones concretas de formación relacionadas con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Encontramos alguna referencia, escasa, en el Convenio Colectivo de Schreiber Foods, en el centro de Toledo. También se incluye dentro de las funciones de la Comisión de Igualdad: establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género. Asimismo este convenio, incluye el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre las faltas muy graves.



Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

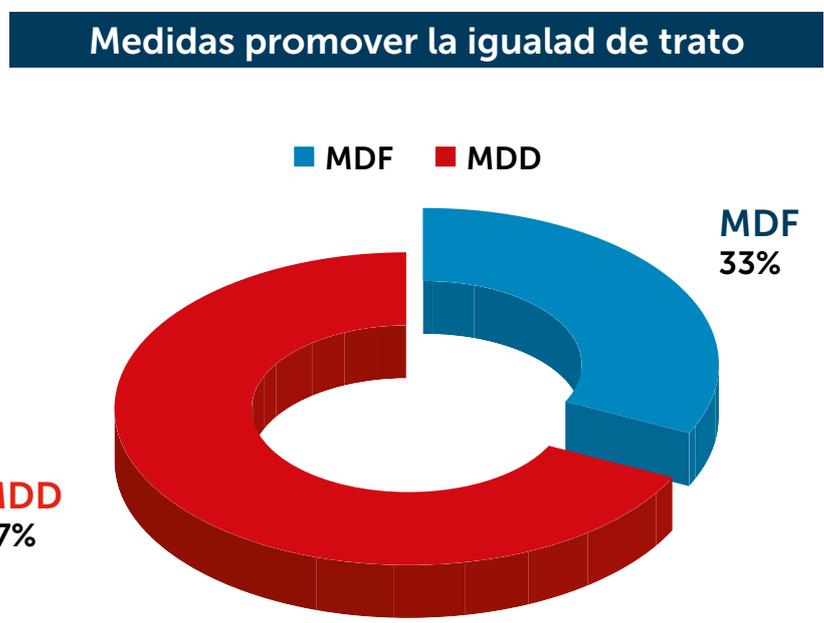
El Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas no recoge ni menciona los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En cuanto a los Convenios de empresa analizados, se observa que tan solo en 2 de los 10 convenios analizados, menciona algún derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género, es decir, el 20% de los convenios analizados del sector Lácteo. Ambos convenios se relacionan con empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, para MDD.

Lo poco que se encuentra no mejora las medidas legales y solamente menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, relacionados con la contratación. Esta mención se encuentra en el Convenio Colectivo de Puleva Foods Granada y en el Convenio Colectivo de Schreiber Foods Toledo.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc..

En los Convenios de empresa analizados, se observa que tan solo 3 de los 10 convenios, el 30%, recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, la edad, religión, etc... De estos convenios de empresa, el 67% se relaciona con la fabricación de productos MDD y el 33% restante, con empresas MDF.



Los Convenios de empresa que recogen este tipo de medidas son: Convenio Colectivo de Puleva Foods Granada y en el Convenio Colectivo de Schreiber Foods Toledo y Convenio Colectivo de Danone. En todos ellos una declaración muy genérica y poco innovadora.

Conclusiones

Dentro del análisis de las condiciones laborales del Ranking del sector Lácteo, encontramos más variedad de convenios que en el sector Cárnicos o de Pescado, aunque no llega a la cantidad del sector de Panaderías, ya que conviven convenios de empresa con el Convenio de la Industria Láctea.

En este sector la implantación de Planes de igualdad se extiende al 50% de las empresas analizadas.

El Convenio de Industrias Lácteas no menciona nada sobre la Ley 3/2007, ni recoge el deber de negociar Planes de igualdad en las empresas, aunque sí detalla la composición y las funciones de la Comisión de Igualdad.

Por su parte, en los convenios de empresa analizados sí encontramos referencias a esta Ley y a Planes de Igualdad.

El Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas no recoge ni menciona nada sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ni medidas de "acción positiva". Dentro de los convenios de empresa, solo encontramos un convenio que recoge algo sobre este tipo de medidas.

Hay que señalar que el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas cuenta con un Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing) en su Disposición adicional décima. Por el contrario, en los convenios de empresa solo encontramos incorporaciones de este tema a las funciones de la Comisión de Igualdad.

El Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas no recoge ni menciona los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Tan solo 2 convenios de empresa, menciona alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Lo hacen de forma muy vaga, a través de cláusulas muy genéricas y meramente declarativas, ya que no recogen medidas concretas. Las medidas más concretas se encuentran en el Plan de igualdad y no en el convenio colectivo.

Más de la mitad de los convenios analizados de este sector cuenta con alguna disposición o tratamiento del acoso sexual o por razón de sexo.

La mayoría de los convenios analizados no recoge medidas concretas para prevenir el acoso, tan solo se limitan a incluir definiciones de los tipos de acoso, incluirlo dentro de las faltas muy graves o se remiten a la realización futura de un procedimiento o protocolo de acoso. Muy pocos incluyen el Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Una tercera parte de los convenios analizados se ocupa de la protección de las víctimas de violencia de género, aunque prácticamente se limitan a recoger alguno o todos los derechos recogidos en la Ley 1/2004 sin incluir mejoras a lo que ya marca la legislación.

La mitad de los convenios de este sector incluye medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...

6.4. Procesado y conservación de pescado

6.1.1. Resultados generales

A continuación se muestra el Ranking 2017 de las diez empresas del sector de Procesado y conservación de pescado 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 correspondientes al año 2017.

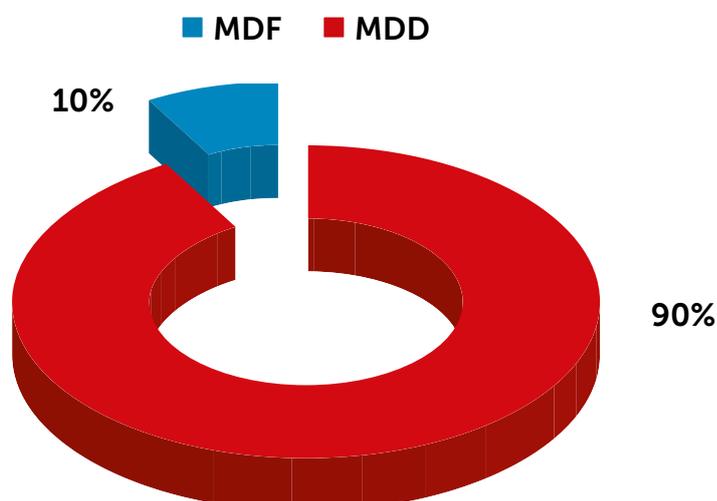
Ranking de las 10 empresas Sector Pescado 2017

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2017 (Mill. €)	Plantilla 2017
1	NUEVA PESCANOVA, S.L.	Galicia	1.081,00	11.200
2	GRUPO JEALSA RIANXEIRA	Galicia	631,00	2.330
3	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	Galicia	618,30	5.326
4	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	Galicia	404,87	1.429
5	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	Euskadi	345,00	2.500
6	IBERICA DE CONGELADOS, S.A.	Galicia	325,00	2.100
7	D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA)	Andalucía	290,00	130
8	GRUPO PROFAND, S.L.	Galicia	264,10	68
9	SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.	Euskadi	111,20	246
10	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	Galicia	91,60	240

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector de Procesado y conservación de pescado: 9 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que tan solo 1 empresa fabrican exclusivamente MDF.

Procesado y conservación de Pescado



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2017 de las 10 empresas de mayor facturación del Sector del Pescado observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 4.162 millones de euros, lo que supone algo más de 336 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 8,8%. Estas ventas suponen el 70,8% de la facturación total de productos del Pescado.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan juntas unos 25.569 puestos de trabajo, lo que significa 1.012 empleos más que en 2016 y un crecimiento del empleo del 4%. En estas empresas se concentra el 51% del empleo del sector de Procesado y Conservación de Pescado.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Pescado 2017

RANKING	2016	2017	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	3.825,90	4.162,07	336,17	8,79
Empleo (Nº de personas)	24.5557	25.569	1.012	4,12

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

Ventas y plantilla del Ranking 2017 en el conjunto del sector de Procesado y conservación de pescado

2017	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	4.162,07	5.878	70,8
Empleo (Nº de personas)	25.569	50.202	50,93

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

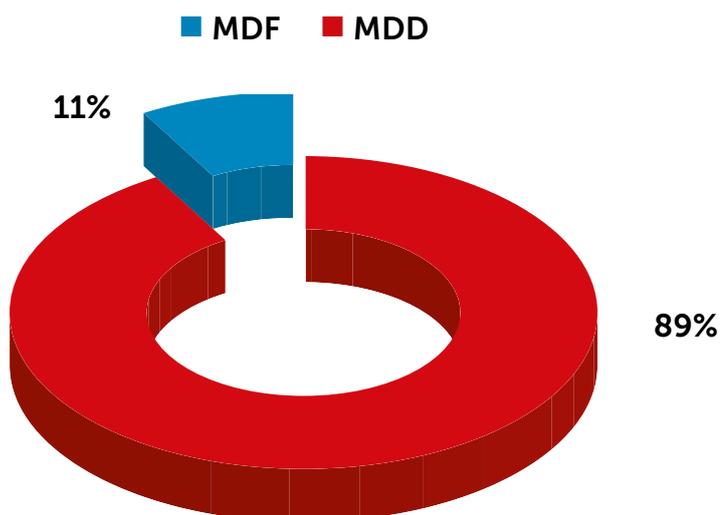
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector de Procesado y conservación de pescado, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 89% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDD, igualmente se observa que en el caso de las empresas que sufren caídas en el último año, todas están relacionadas con productos MDD.

Evolución de las ventas Ranking Pescado

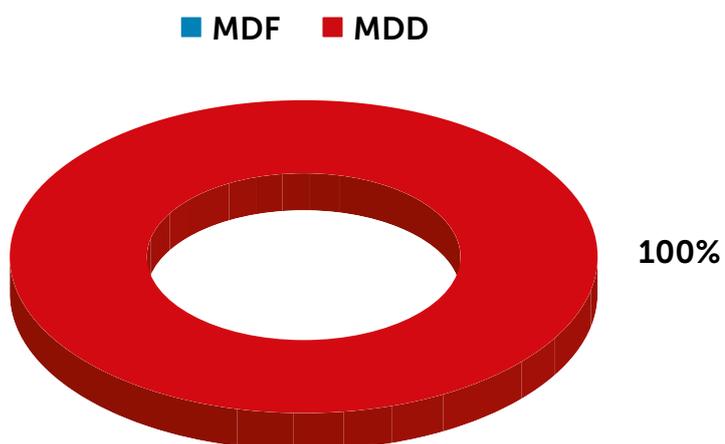
Empresa/Grupo	Evolución ventas
IBERICA DE CONGELADOS, S.A.	↑ 57,77
GRUPO JEALSA RIANXEIRA	↑ 16´36
LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	↑ 7,46
CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	↑ 7,08
GRUPO PROFAND, S.L.	↑ 6,06
FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	↑ 5,60
HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	↑ 4,21
NUEVA PESCANOVA, S.L.	↑ 1,98
D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)	↑ 1,58
SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.	↓ 2,63

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

Crecimiento ventas



Caida ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en el 40% de las empresas del Ranking de Pescado, se mantiene estable en el 20% y ha descendido en el 40% restante. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 75% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de las empresas donde ha descendido el empleo, todas se relacionan con la fabricación de MDD.

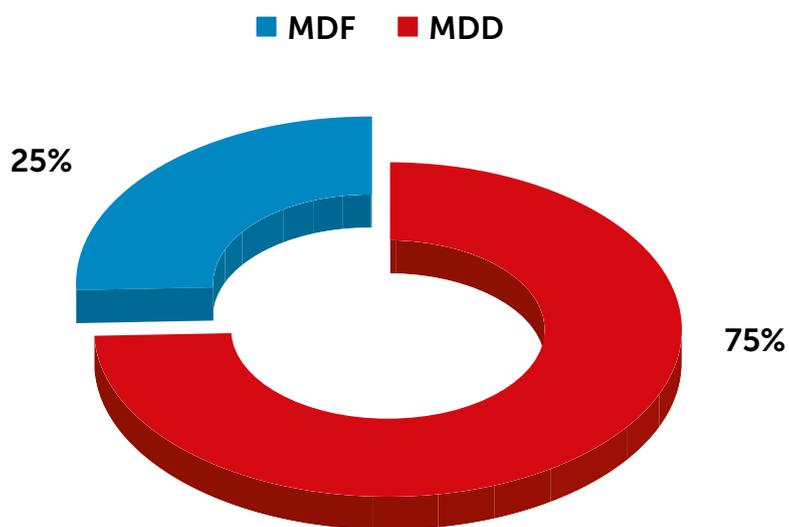
Evolución del empleo Ranking Pescado

Empresa/Grupo	Evolución empleo
LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	↑ 20,83
GRUPO JEALSA RIANXEIRA	↑ 4,72
FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	↑ 2,95
IBERICA DE CONGELADAS, S.A.	↑ 2,24
GRUPO PROFAND, S.L.	= 0,00
D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)	= 0,00
NUEVA PESCANOVA, S.L.	↓ 0,32
CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	↓ 1,22
SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.	↓ 5,75
HIJOS DE CARLOS ALBOS, S.L.U.	↓ 6,25

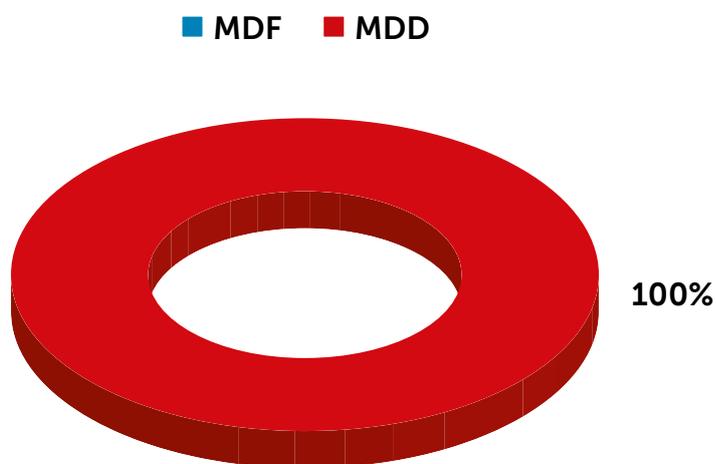
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



Crecimiento empleo



Caida empleo



- Las 10 empresas que forman el Ranking 2017 en el sector de Procesado y conservación de pescado tienen una facturación media de 416,21 millones de euros, lo que supone 34 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 8´8%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 394 millones de euros, cerca de 33 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 9%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 618 millones de euros, lo que supone 43 millones de euros más que en 2016 y un crecimiento de las ventas del 7%.

Estos datos revelan que la facturación media de las empresas MDF es superior a la facturación media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 225 millones de euros más al año, lo que supone un 57% más que las empresas que fabrican MDD.

Sin embargo, la facturación media de las empresas MDF en el sector de Procesado y transformación de pescado registra un crecimiento anual del 7%, mientras que las ventas de las empresas relacionadas con la MDD conseguían un crecimiento del 9%, por lo que el crecimiento de las ventas en las empresas MDD sube dos puntos por encima del crecimiento de las ventas de MDF.

Ventas medias Ranking Pescado, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2016	382,59 Mill. de €	361,17 Mill. de €	575,40 Mill. de €
2017	416,21 Mill. de €	393,75 Mill. de €	618,30 Mill. de €
%var.	8,79	9,02	7,46

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector de Procesado y conservación de Pescado que forman el Ranking 2017 generan una media de 2.557 empleos, lo que supone 101 empleos más que en 2016 y un crecimiento anual del 4%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 2.249 puestos de trabajo, 10 empleos más que en 2016 y un moderado crecimiento anual del 0´47%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media que alcanza los 5.300 empleados, lo que supone un crecimiento del 20´8% respecto al año anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDF es superior a la media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF generan unos 3.000 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 137% más que las empresas que fabrican MDD.

Igualmente, la plantilla media de las empresas MDF consigue un importante crecimiento anual del 20´8%, mientras que la plantilla media de las empresas MDD crecía tan solo un 0´47%.

De modo que las empresas que **fabrican MDF en el sector de Procesado y conservación de pescado, facturan de media un 57% más** que las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD **y generan, de media, un 137% más de empleo**. Asimismo, las empresas que **fabrican MDF en el sector de Procesado y conservación de Pescado** muestran un mayor de crecimiento en el empleo, pero no en la facturación de sus productos.

Plantilla medias Ranking Pescado, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2016	2.456 empleos	2.239 empleos	4.408 empleos
2017	2.557 empleos	2.249 empleos	5.326 empleos
%var.	4,12	0,47	20,83

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos relacionados con el Procesado y conservación de Pescado que forman el Ranking 2017 se encuentran en Galicia, tanto en el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD como MDF.

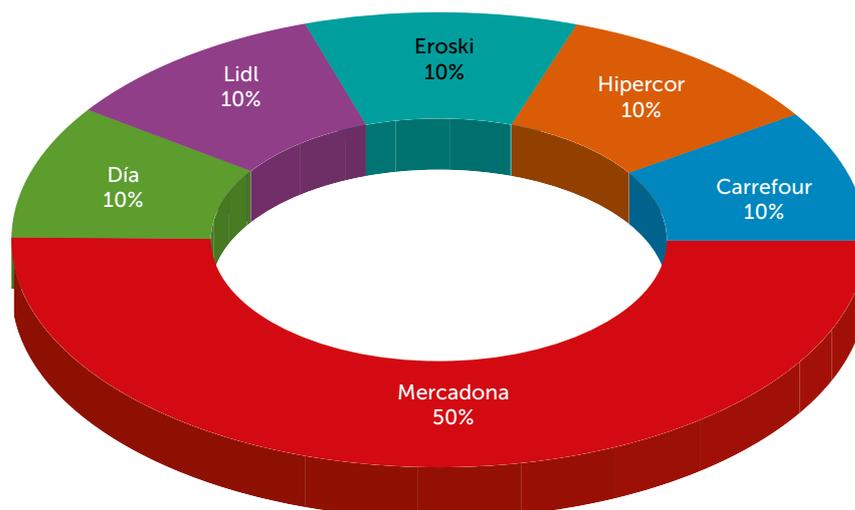
Sedes centrales de las empresas de Pescado procesado del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Galicia (70%)	Galicia (78%)	Galicia (100%)

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

Análisis distribución

- De las 9 empresas del Sector de Procesado y Conservación de pescado del Ranking 2017 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 50% fabrica para MERCADONA y el resto se reparte.



- De estas 9 empresas del sector Lácteo que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 44% fabrica para una sola MDD, el 22% fabrica para dos o tres MDD y el 11% restante fabrica para cuatro o más MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos de panadería y pastas para **una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Pescado procesado muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD ya que suponen el 90% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra crecimientos en ambos casos, las ventas se incrementan un 8´8% y el empleo, aunque a un ritmo más bajo, un 4%. Estas diez empresas aportan el 70´8% de las ventas del sector y acogen al 51% del empleo. La mayoría de las empresas que han visto tanto crecer como caer sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDD, tendencia que se repite en el caso del empleo.

Las empresas que fabrican MDF en el sector de Procesado y conservación de pescado, facturan de media un 57% más que las empresas que fabrican, parcial o

mayoritariamente para MDD y generan, de media, un 137% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican MDF en el sector de Procesado y conservación de Pescado muestran un mayor de crecimiento en el empleo, pero no en la facturación de sus productos.

El análisis regional muestra que La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos relacionados con el Procesado y conservación de Pescado que forman el Ranking 2017 se encuentran en Galicia.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERDADONA y en el caso de las empresas que optan por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace igualmente para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Procesado y Conservación que forman parte del Ranking 2017, según su cifra de facturación, en 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. Como resultado hay señalar la total ausencia de empresas del sector de Procesado y conservación de pescado en estos Ranking.

Empresas del sector de Pescado procesado en Ranking MERCO

SECTOR CÁRNICO	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
LÍDERES: Líderes empresariales mejor valorados	
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	

6.4.2. Resultados de Negociación Colectiva

Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 17 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

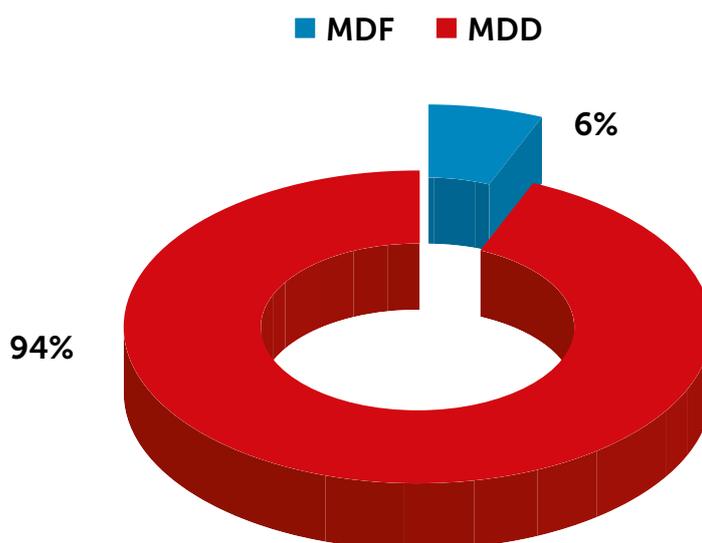
Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso solo 2, el de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO y el de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN. No tenemos constancia de que en ninguna de las empresas del ranking se aplique pacto articulado alguno, lo que hace que las condiciones de trabajo sean en general bastante homogéneas para todo el sector.

Vigencia durante el año 2017

Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).

De los Convenios colectivos analizados, un total de 15, el 94% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que el tan solo una empresa, que representa el 6% de la muestra solo fabrica Marca de Fabricante.

Conservas de Pescado



Resultados por materias:

SALARIOS:

A la hora de realizar la comparativa entre salarios hay que tener en cuenta que las retribuciones que aparecen en este estudio corresponden exclusivamente a salario base por categoría, sin incluir ningún plus, salvo los que perciben todos los trabajadores. No hemos incluido tampoco la retribución variable o por objetivos, con el fin de que las condiciones de comparación sean las más homogéneas posibles.

Hay que mencionar, como antes decíamos, que en este caso los convenios de aplicación en las empresas del ranking son solamente dos: el convenio colectivo estatal de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN y el de CONSERVAS DE PESCADO, ya que ninguno de los centros de trabajo de las empresas del Ranking tiene convenio propio, aplicándose, pues, en todos los casos, el sectorial.

Para el estudio, como en años anteriores, 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	12.841,70 €	12.801,48 €	13.485,25 €
Salario Mínimo	12.117,71 €	12.117,71 €	13.485,25 €
Salario Máximo	13.485,25 €	13.485,25 €	13.485,25 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	13.473,29 €	13.462,99 €	13.638,25 €
Salario Mínimo	13.287,72 €	13.287,72 €	13.638,25 €
Salario Máximo	13.638,25 €	13.638,25 €	13.638,25 €

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario es ligeramente inferior en las empresas que fabrican MDD.

En este caso las diferencias de condiciones salariales son prácticamente inexistentes, al coexistir solamente 2 convenios colectivos de aplicación.

Destacan, por el extremo superior, los salarios los centro de los trabajo de las empresas que aplican, por su actividad, el Convenio de Conservas de pescado.

El hecho, pues, de que la única empresa del ranking que fabrica en exclusiva marca de fabricante, LUIS CALVO SANZ, tenga un salario superior se debe a que en esta empresa el convenio de aplicación es el de CONSERVAS DE PESCADO, cuyo salario para la misma categoría es ligeramente más alto, 13.485,25 para el Peón y 13.638,25 para el Oficial 1º, frente a 12.117,71 euros para el Peón y 13.278,72 euros para el Oficial 1º en el Convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN.

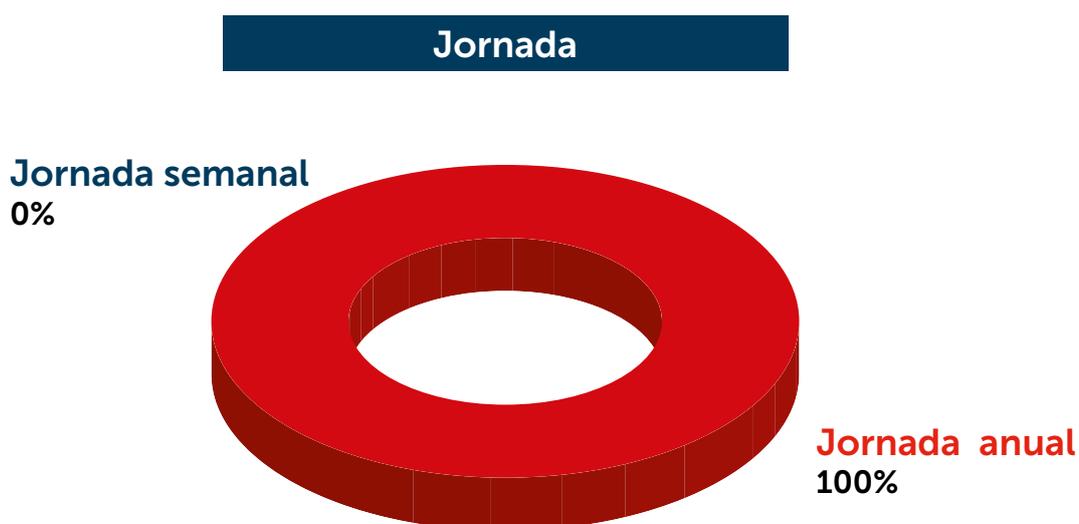
En este caso pues **no hay diferencia entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MDF.**

La diferencia es exclusivamente por su actividad. Las empresas que aplican el convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN tienen salarios ligeramente más bajos.

En cuanto al número de pagas hay que reseñar también que el Convenio de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO abona 2 pagas extraordinarias y el de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, 3.

JORNADA

El total de los Centros de trabajo analizados en la muestra de Industrias de panaderías tiene cómputo de jornada anual.



Jornada anual:

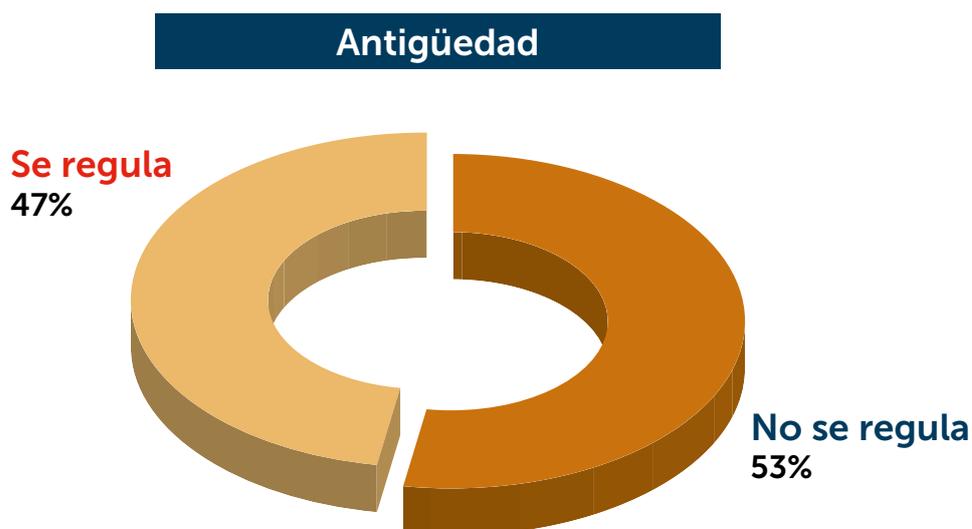
horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.740,35	1.741,00	1.730,00
Jornada Máxima	1.752,00	1.752,00	1.730,00
Jornada Mínima	1.730,00	1.730,00	1.730,00

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.740,35 horas, siendo también en este caso ligerísimamente superior en las empresas fabricantes de MDD. La explicación se encuentra en que en las empresas fabricantes de MDD existen empresas que aplican convenio de CONSERVAS VEGETALES y otras de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, en tanto que la única empresa que fabrica en exclusiva Marca de Fabricante aplica el Convenio de CONSERVAS VEGETALES que tiene una jornada anual inferior (1.730 h/año frente a 1.752 h/año del Convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR).

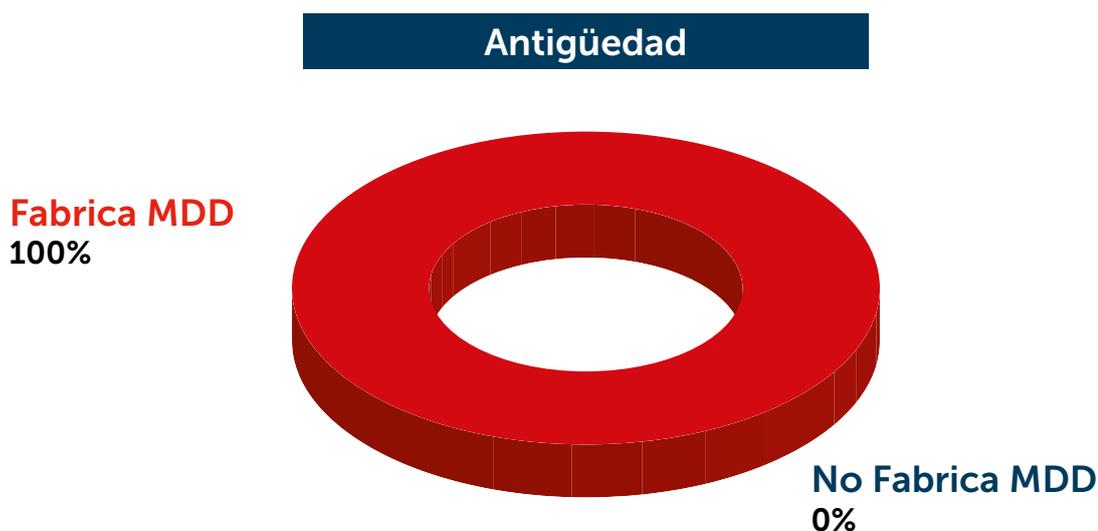
Como en el aspecto salarial, entendemos que **no existe una correlación directa entre que las empresas fabriquen o no MDD** y la mayor o menor duración de la jornada laboral. El factor determinante es también en este caso el Convenio de aplicación en las mismas.

ANTIGÜEDAD

Solamente 8 (47%) de los Centros de trabajo de las empresas del ranking del sector tienen recogidas en sus Convenios colectivos de aplicación cláusulas sobre antigüedad aunque en aquellos en que se encuentra regulada, que son aquellos donde es de aplicación el convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN, si bien ésta se halla congelada y solo se percibe por los trabajadores que estaban en plantilla de la empresa antes del 2003, en concepto de complemento consolidado personal.



Entre los Centros de trabajo que C.C. que regulan la antigüedad, todos pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



En los centros de trabajo donde es de aplicación el Convenio de CONSERVAS DE PESCADO, ningún trabajador percibirá cantidad alguna por este concepto a partir del 01.01.2016.

El Artículo 20 del Convenio de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO establece que:

A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional establecido en el anterior artículo 21 del convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estén percibiendo, dejarán de cobrarlo.

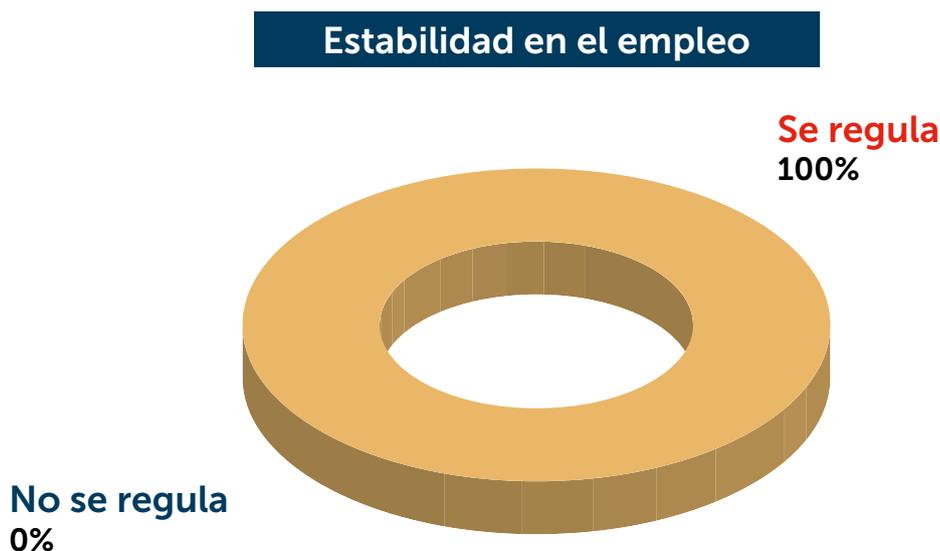
Como conclusión de este apartado hay que decir que también en este caso el factor determinante es el Convenio de aplicación, si bien en la práctica los trabajadores de este sector no perciben antigüedad salvo que se hallaran en plantilla de sus empresas en 2003 y fuera de aplicación en sus centros de trabajo el convenio de ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN.

SEGURO COLECTIVO

Ninguno de los Convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas del Ranking de CONSERVAS DE PESCADO tiene en sus Convenios Seguros colectivos.

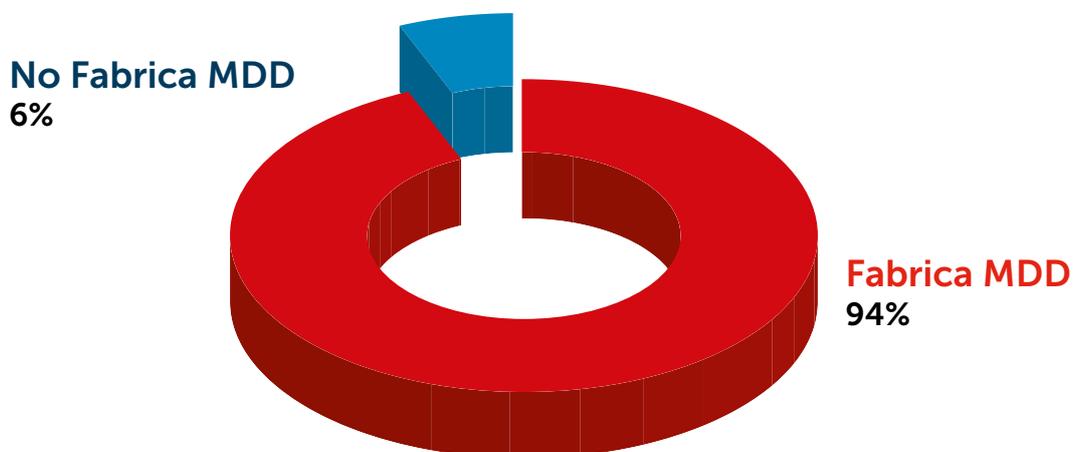
CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

La totalidad de los Convenios Colectivos analizados en este sector recoge algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo.



De los Convenios que recogen algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo, la casi totalidad (94%) pertenecen a empresas donde se fabrica marca blanca.

Estabilidad en el empleo



En cuanto a la casuística de las cláusulas de estabilidad en el empleo, es diferente según el Convenio de referencia.

- El convenio de **ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN** establece que la contratación temporal estará limitada a las situaciones de excepcionalidad previstas en su propia regulación y siempre bajo el principio de causalidad.
- El convenio de **CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** recoge un acuerdo de causalización concreta de la contratación temporal. Se prevé asimismo en el Convenio la obligación de recurrir al contrato fijo-discontinuo. Recurso al fijo-discontinuo. El convenio excluye la contratación de trabajadores temporales ni contratos de puesta a disposición hasta que no tengan ocupación todos los fijos y fijos discontinuos.

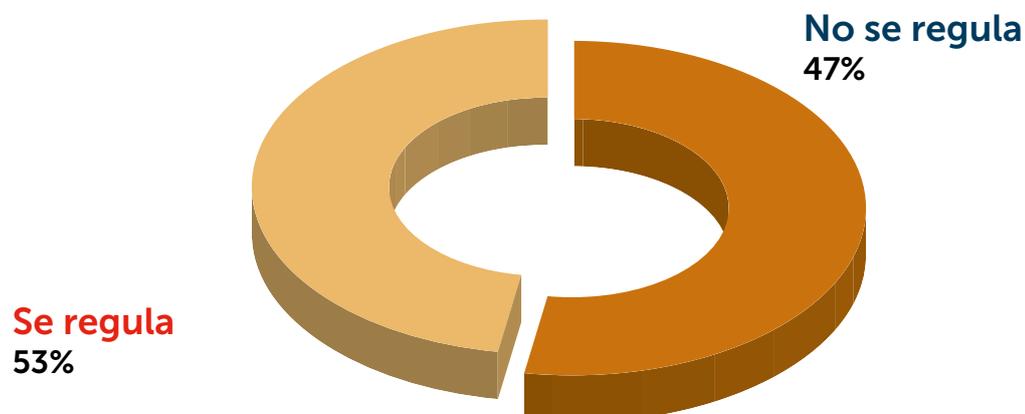
Asimismo este convenio establece que los trabajadores eventuales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos. Igualmente si permanecieran en alta durante tres años consecutivos, o cinco alternos durante 225 días por año adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Como conclusión en este apartado comentar que una vez más no existe una correlación directa entre el hecho de que el Convenio de aplicación establezca Cláusulas de estabilidad en el empleo y que el Centro o Centros de trabajo donde se aplique fabriquen o no marcas blancas.

FORMACIÓN

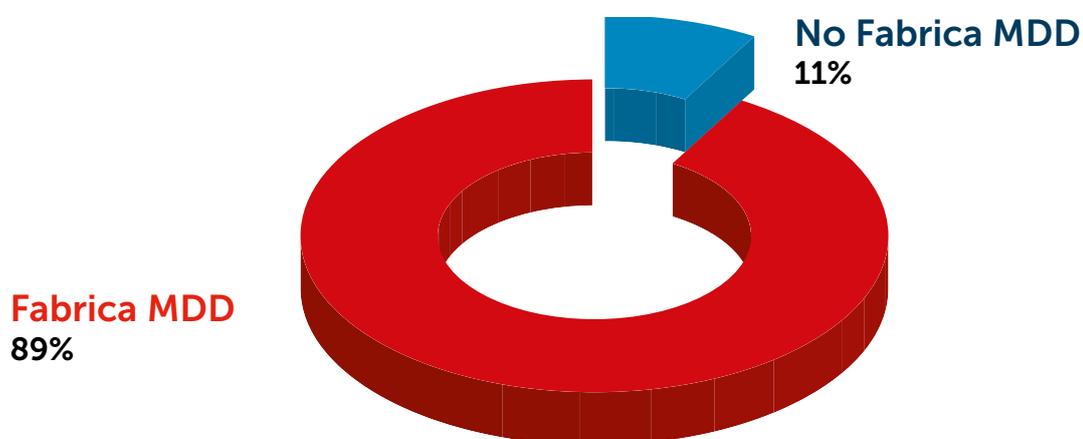
El 53% de los C.C. analizados (9 de los 17) menciona y regula la Formación del Trabajador/a.

Formación



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 8 de 9 (89%) fabrica marca blanca.

Formación



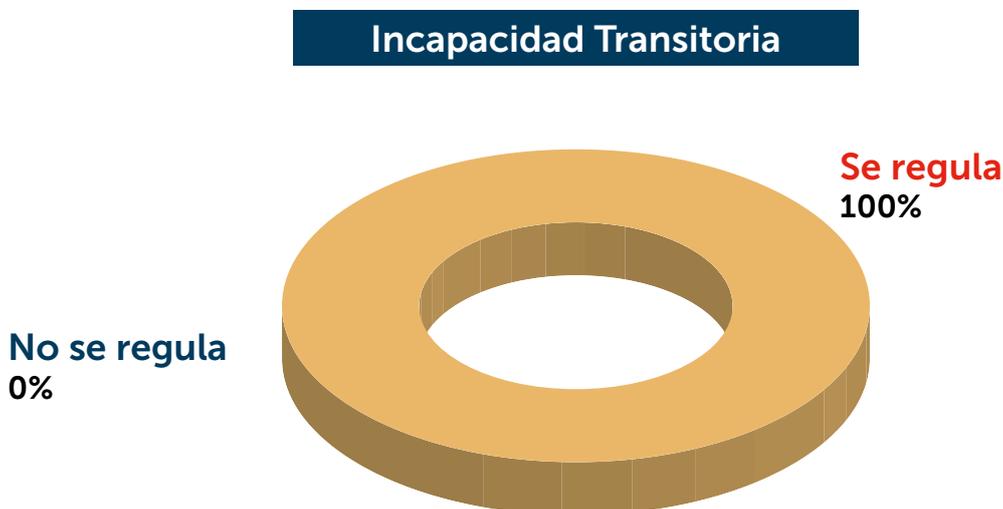
En cualquier caso la regulación del apartado formación no va más allá en ninguno de los casos de la creación de una comisión paritaria de formación para realizar un estudio prospectivo de las necesidades de formación del mismo.

En el apartado Formación podemos concluir que, en general, la regulación que nos encontramos en el sector es bastante pobre, y una vez más no está correlacionada con la fabricación o no de MDD.

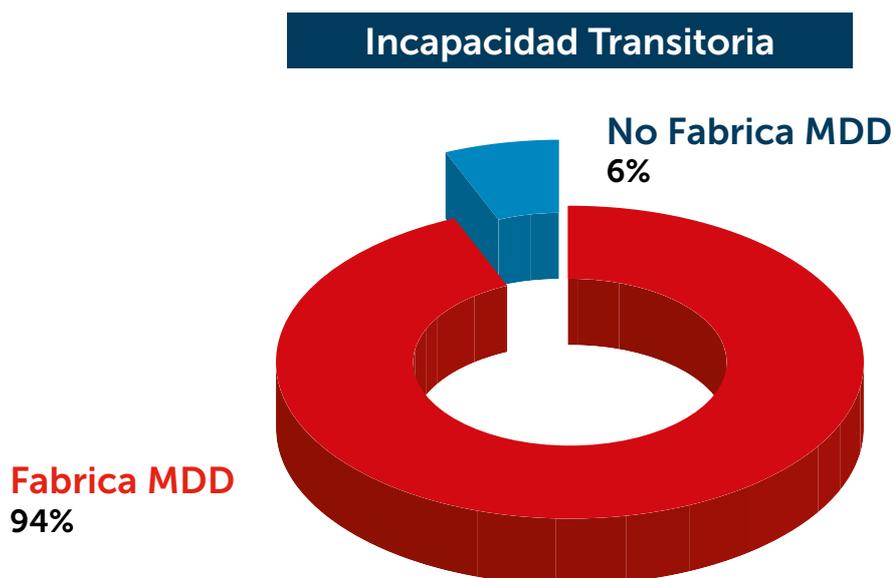
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 100% de los Convenios analizados (17) recogen algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien este complemento solo está generalizado en el caso de la IT por Accidente de trabajo.

De ellos, solo 8 de los 17 recoge complementos de IT para la contingencia de Enfermedad común y Accidente no laboral, cubriendo además solo los casos de hospitalización.



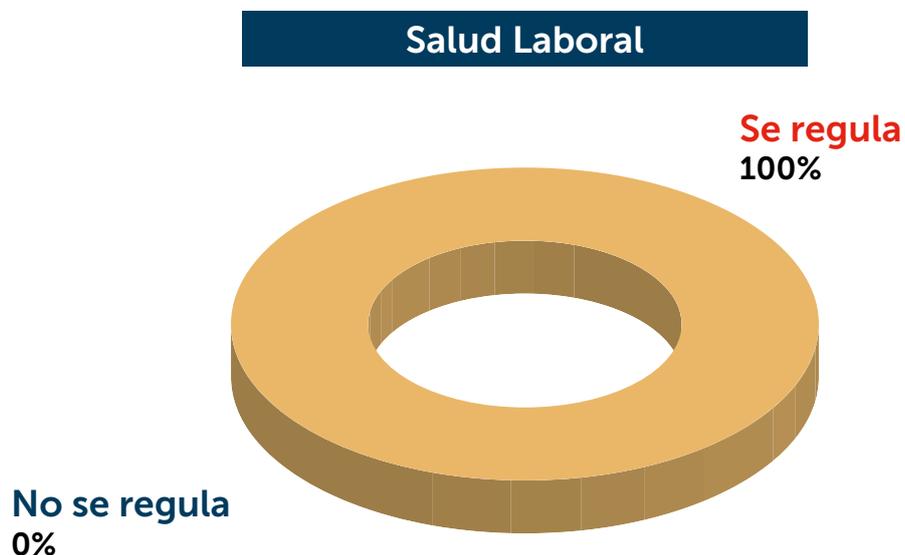
El 94% de los Convenios que regulan complementos por IT son fabricantes de MDD, aunque debemos decir que la cobertura del 100% para los casos de hospitalización solo está cubierta en algunos de los Convenios que fabrican MDD, en aquellos que aplican el convenio de **ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN** y en ninguno que fabrica MDF.



Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que la cobertura del 100% para los casos de IT ocasionada por AT o EP es común a todos los convenios de la muestra, y la de IT por Enfermedad Común, limitada a los casos de hospitalización, se aplica a 8 de los 16 convenios del estudio.

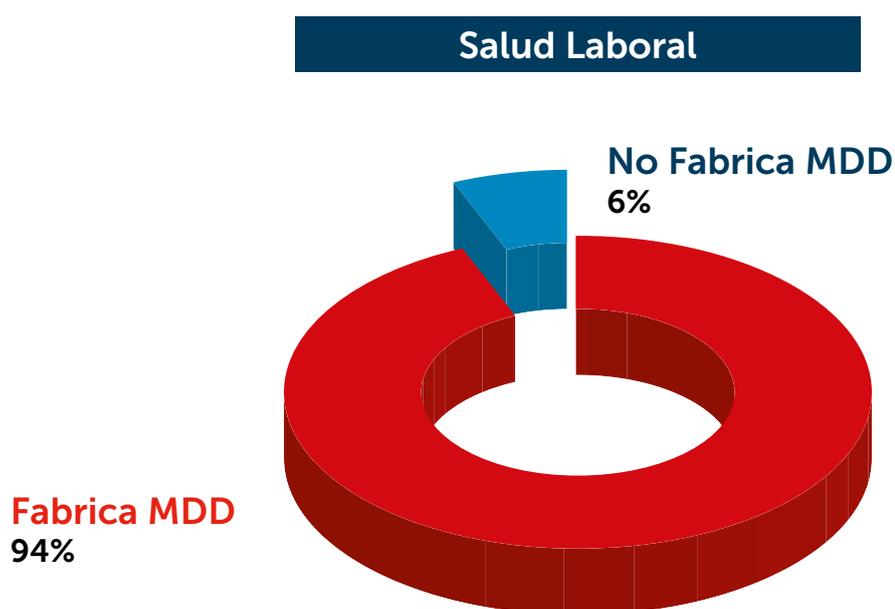
SALUD LABORAL

El 100% de los C.C. analizados menciona y recoge en su articulado algún tipo de regulación sobre Salud Laboral.



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

De los convenios que regulan esta material el 94%, los centros de trabajo fabrican MDD.



Destacar que el Convenio de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO recoge una serie de normas específicas en materia de salud laboral, básicamente en cuanto a la limitación a determinados grupos de trabajadores de las tareas que conllevan la manipulación de cargas más pesadas, excluyendo por ejemplo a las mujeres de determinadas tareas:

Artículo 38. Normas especiales.

a) En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.

b) Los trabajadores de carga de barricas, carga de grandes fardos y acarreos pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.

c) En lugares cercanos a las salas de maquinaria frigorífica se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.

d) Los obreros ocupados en trabajos sobre objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.

e) Las empresas se obligan a no utilizar personal femenino en las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques.

f) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación de cargas.

g) Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.

h) Los trabajadores no permanecerán más de 4 horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Este convenio afecta a 8 de los 16 convenios de las empresas que fabrican marca blanca.

Tampoco en este caso hay una correlación directa entre la existencia de una regulación más amplia en el aspecto de Salud Laboral y la fabricación o no de MDD.

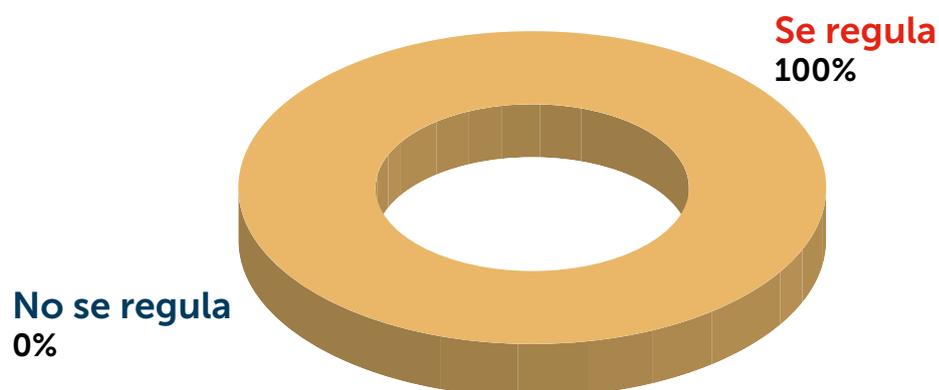
MEDIO AMBIENTE

En los convenios analizados no existe ningún tipo de regulación en materia medioambiental y la fabricación o no de MDD, aunque si hay que reseñar que el Convenio de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO es precisamente de aplicación en el único centro de trabajo del ranking que fabrica en exclusiva MDF, que es de la empresa LUIS CALVO SANZ en la Coruña.

DERECHOS SINDICALES

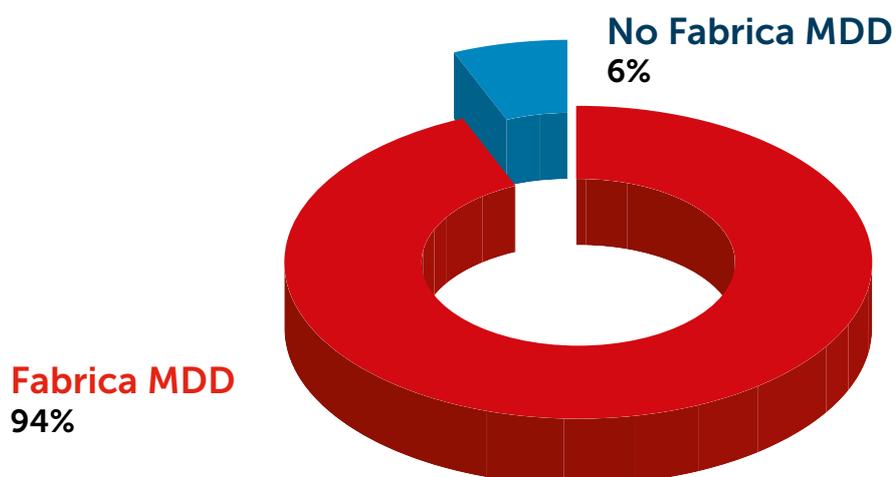
El 100% de los Convenios analizados recogen regulación sobre Derechos sindicales.

Derechos sindicales



El 94% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD, y además la totalidad de los fabricantes de MDD tienen regulación de Derechos sindicales.

Derechos sindicales



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son entre otras las siguientes:

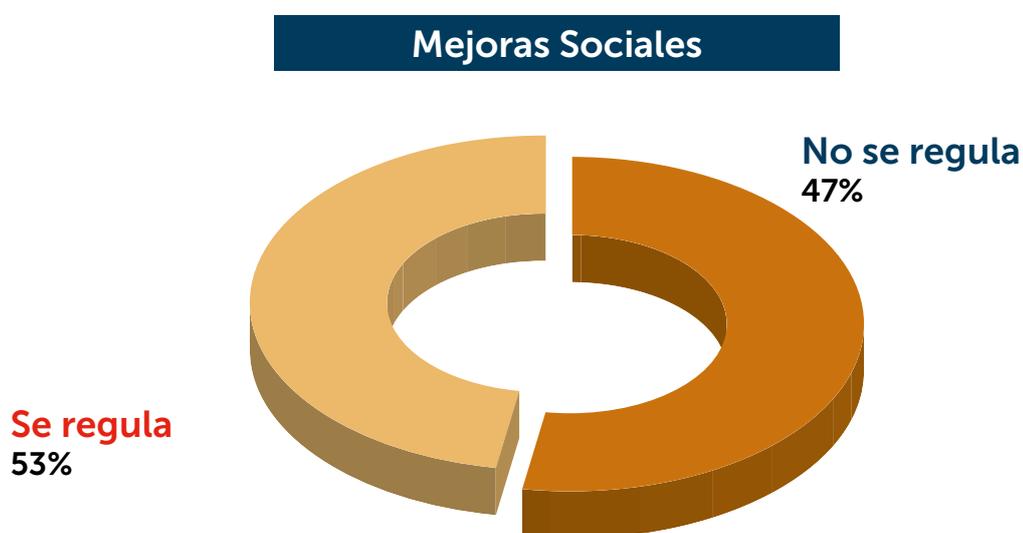
- En el Convenio de **CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** se regula que en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado. Se incluye también que 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 son concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

- El Convenio de **ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN** reconoce la elección de Delegado sindical en empresas de más de 250 trabajadores. Se reconoce igualmente la acumulación de hasta el 100% de las horas.

Tampoco aquí se detecta una correlación clara entre la fabricación o no de MDD y la existencia en convenio de mejoras en materia de derechos sindicales.

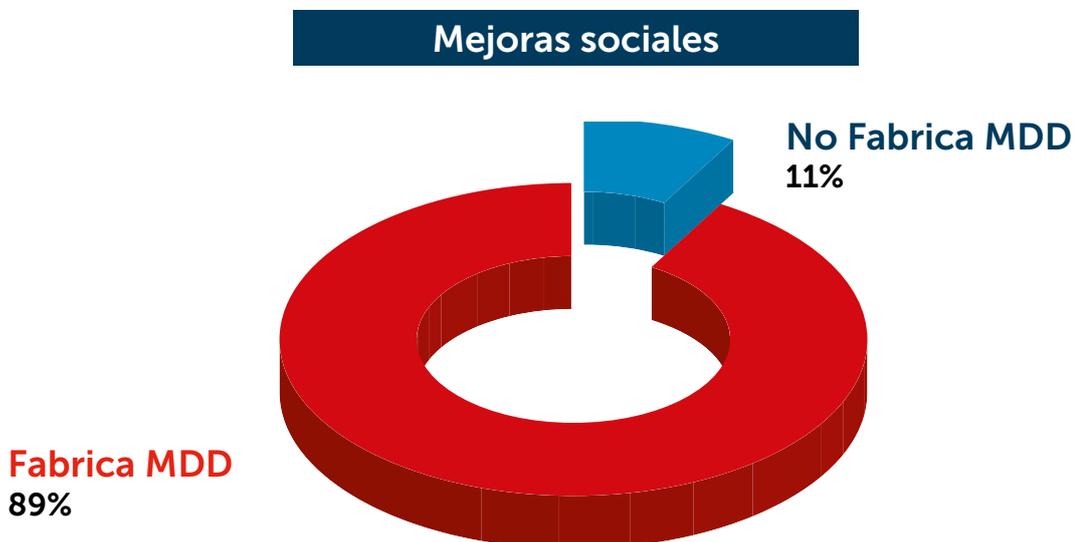
MEJORAS SOCIALES

El 53% de los Convenios analizados (9 de los 17) recogen mejoras en materia social o asistencial.



De las empresas que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 89% (8 de las 9) fabrican marca blanca.

De los 16 centros de trabajo fabricantes de MDD de nuestro estudio, 8 (50%) tienen recogido en su Convenio algún tipo de mejora social.



El Único Convenio que recoge mejoras sociales es el de **CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO**.

Las Mejoras sociales recogidas son las siguientes:

- 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.

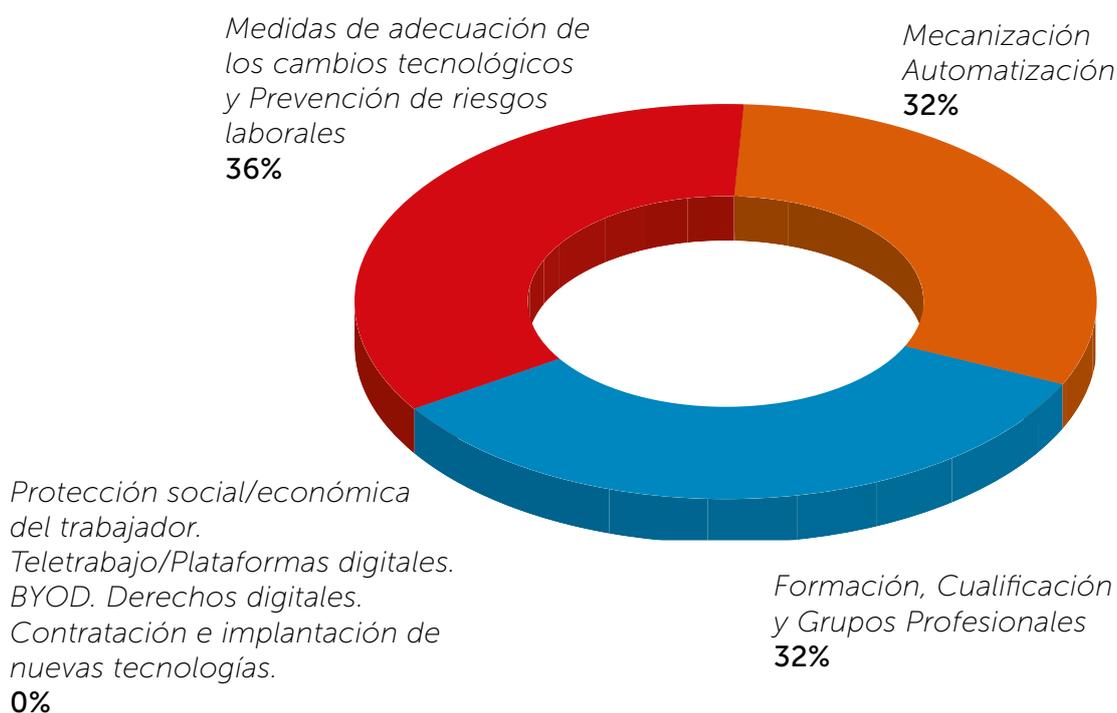
En este apartado podemos concluir que la única empresa que fabrica exclusivamente MDF, LUIS CALVO SANZ, tiene recogidas en su Convenio Mejoras Sociales al ser de aplicación el Convenio de **CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO**.



6.4.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

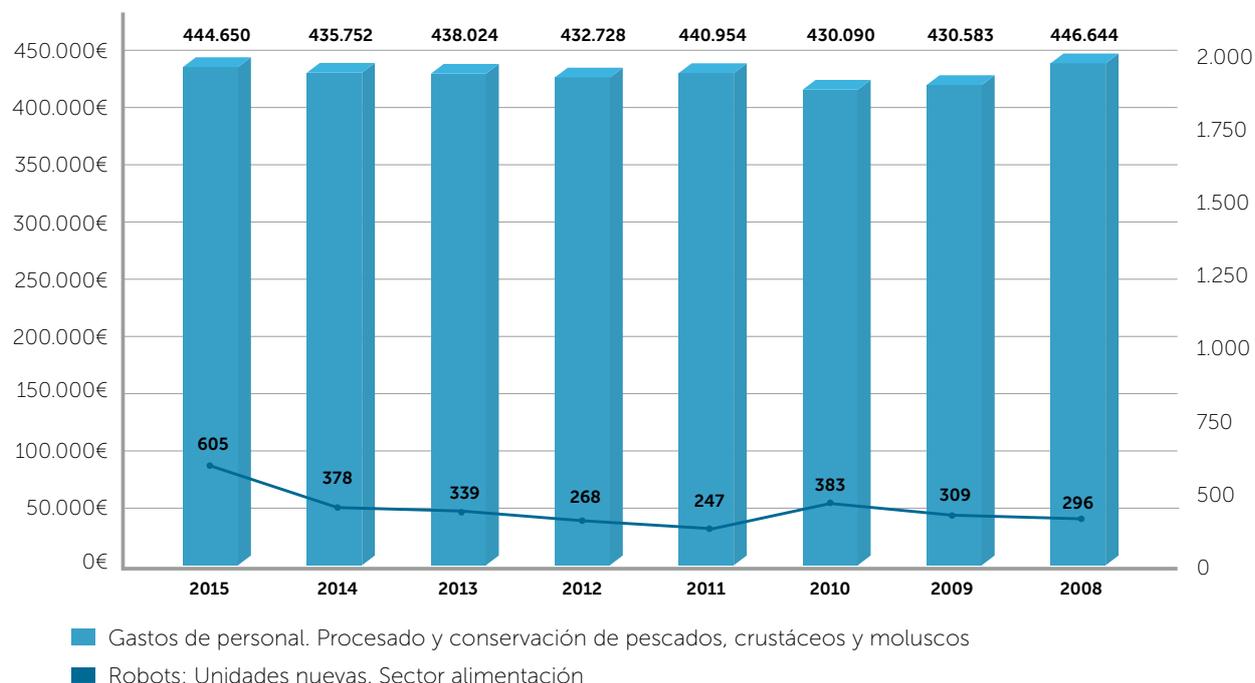
Del conjunto de las cláusulas analizadas, el 36% por tanto la mayor parte de las cláusulas analizadas, son medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales, el 32% se refieren a la Formación, Cualificación y Grupos Profesionales, con un 32% también en automatización y mecanización.

Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos



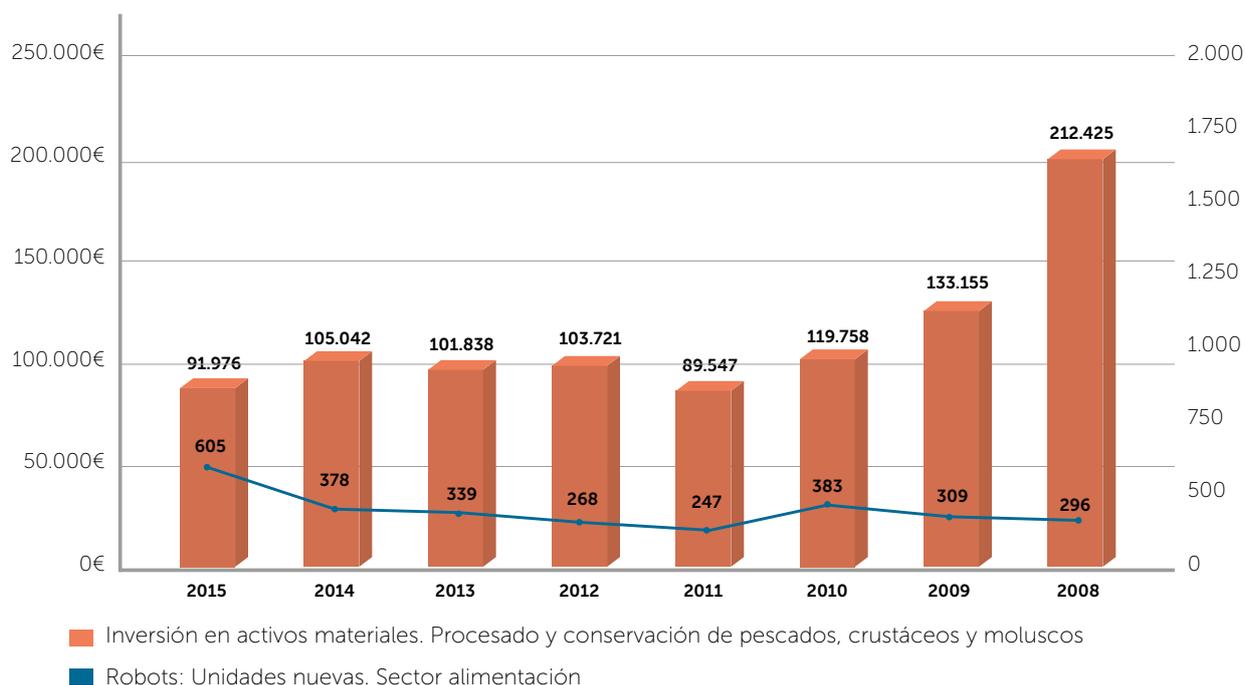
En relación al análisis de los datos relativos a nuestro Parque industrial de robots en la industria dentro del sector de alimentación con los datos sobre los gastos de personal, en el sector de Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos, se observa una evolución similar de los gastos de personal correlativa a una evolución ascendente en cuanto al nivel de robotización. Por tanto, los niveles que se reflejan en la imagen en cuanto a gasto de personal no constatan que pudiera haber existido algún tipo de descenso más o menos pronunciado, en el gasto de personal a mayor nivel de robotización. Por lo que, con estas variables y en este periodo, no existe ningún efecto, en la implantación de robots en el relación al gasto de personal de los trabajadores y trabajadoras.

Gastos de personal procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



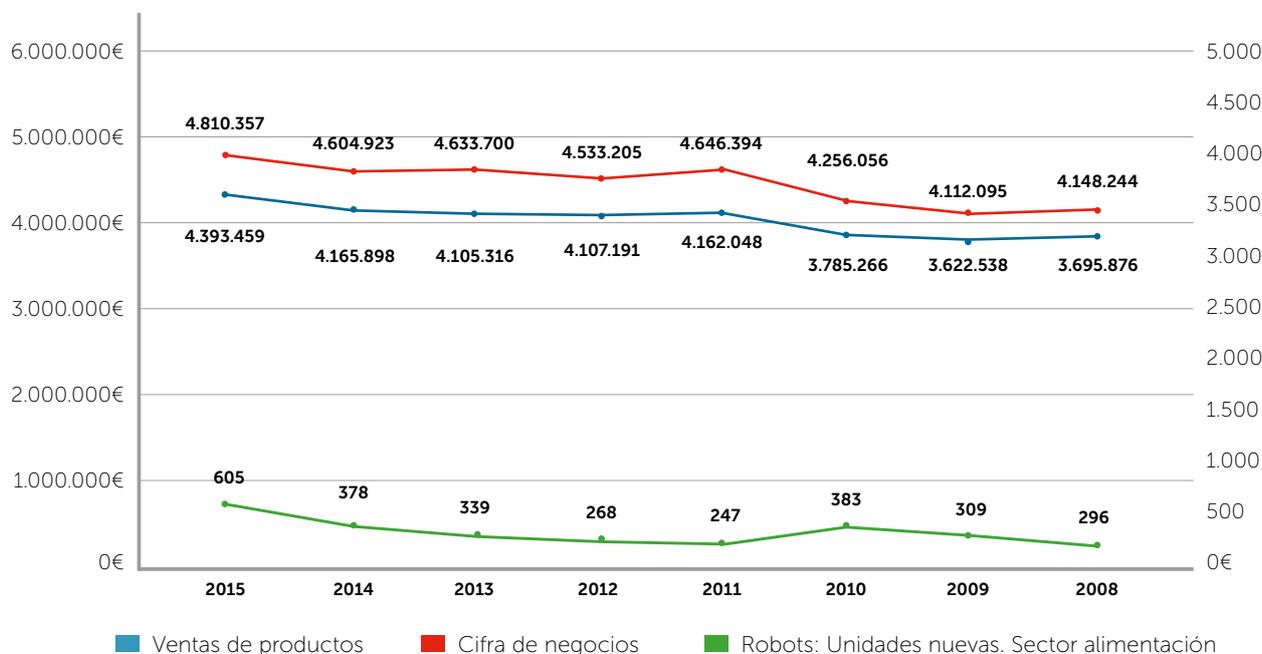
Por otro lado, en atención a la comparación de la inversión en maquinaria en el sector cárnico con las unidades de robots que se implementan, se observan niveles de inversión de 2008 también muy alejados de los actuales, acompañados de una tendencia al alza desde 2008 hasta la actualidad de los niveles de robotización.

Inversión en activos procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos. Robots sector alimentación.



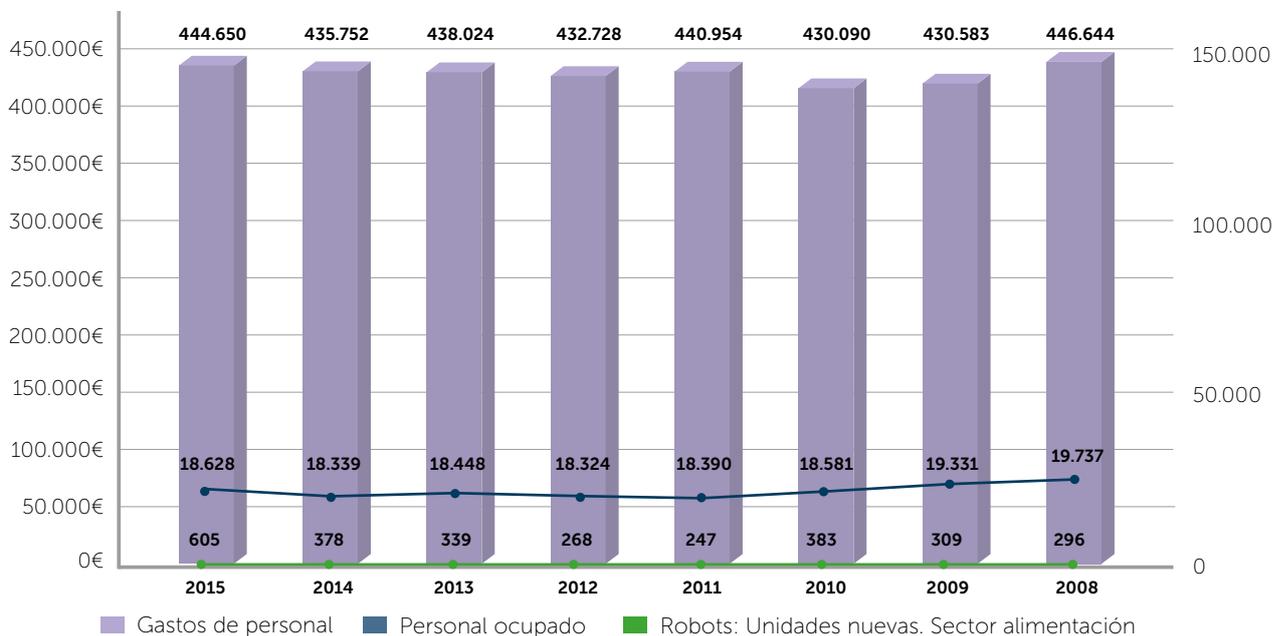
En cuanto a los niveles de ventas y cifra de negocios, se muestra cómo a mayor nivel de ventas de productos y cifra de negocios, se da una mayor implementación de robots. Por tanto se refleja una relación entre estas variables.

Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos venta de productos / cifra de negocios. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



La imagen también muestra como las tres variables desde 2008 y comparándolas con los niveles actuales, en términos generales han tenido una evolución al alza.

Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos personal ocupado /gastos de personal s. cárnico. Robots: unidades s. alimentación y bebidas



No se desprende ningún efecto entre ambas variables relativas a personal ocupado y a robotización.

6.4.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2017 del sector de Procesado y conservación de Pescado, nos muestra que la mayoría de estas empresa aplica el Convenio Colectivo Estatal de Elaboración de productos del mar o el Convenio de Conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco.

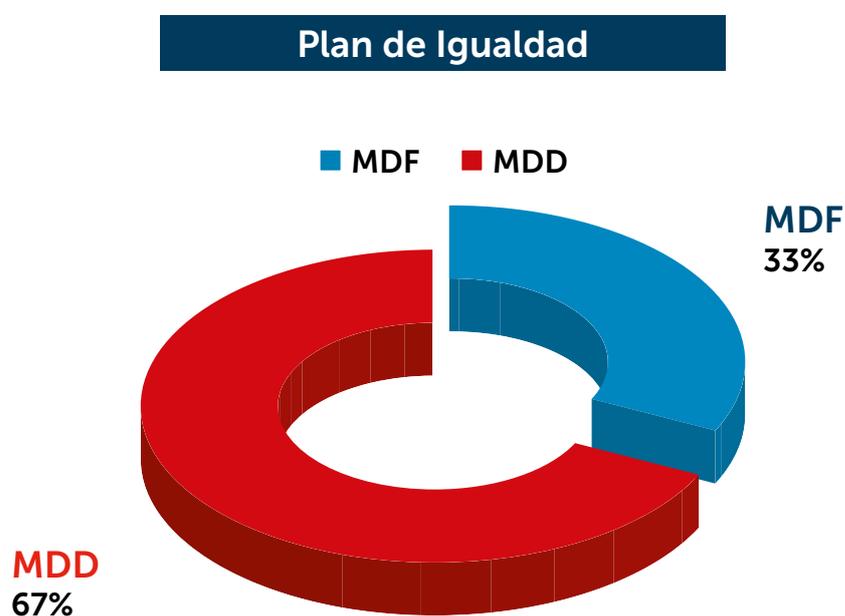
Planes de Igualdad

En cuanto al deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas, ni el Convenio de Elaboración de productos del mar, ni el de Conservas de pescado recogen dicho deber, ni regula nada sobre planes de igualdad.

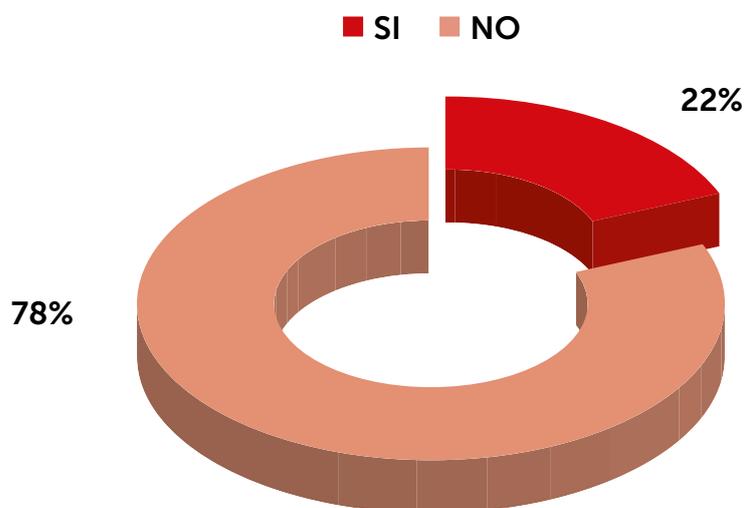
Lo único que encontramos en el Convenio de Conservas, (Disposición adicional cuarta) es una mención a la Ley 3/2007, por la que *las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres*, pero no menciona nada sobre Planes de Igualdad.

Dentro de las empresas que forman el Ranking en este sector, solo 3 de ellas, el 30% cuenta con una Plan de igualdad o lo está negociando. De estas empresas, el 67% se relaciona con la fabricación de MDD y el 33% restante fabrica en exclusiva MDF.

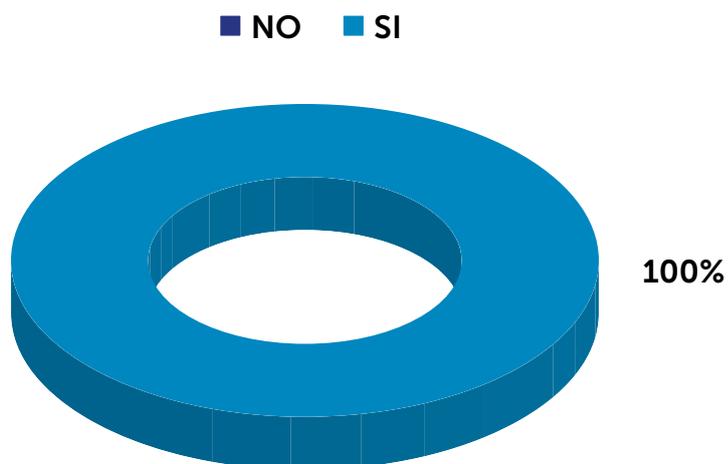
En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de productos MDD, se observa que el 78% de las mismas (7 de 9) no cuenta con un Plan de igualdad, es decir, la mayoría. En el caso de las empresas relacionadas con la fabricación de MDF, se observa que todas cuentan con un Plan de Igualdad.



Plan de Igualdad empresas MDD



Plan de Igualdad empresas MDF



Hay que señalar que la mayoría de los Planes de igualdad del sector Cárnico se encuentran pendientes de seguimiento y evaluación desde hace años.

El Convenio de Industrias Cárnicas cuenta con una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación cuya composición se encuentra regulada en su Disposición adicional quinta, pero no refleja las funciones de dicha Comisión, el Convenio deja abierto el contenido de sus labores y será la Comisión quien fijará el reglamento interno de funcionamiento.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ni el Convenio de Elaboración de productos del mar, ni el de Conservas de pescado recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Estas medidas se encuentran tan solo recogidas en los Planes de Igualdad de las empresas, lo único que podemos mencionar, por escaso y pobre que sea, es la Disposición adicional cuarta del Convenio de Conservas, las empresas (...) *deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.*



Medidas de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas)

Los Convenios de aplicación en las empresas del sector de Procesado y conservación de pescado que se han analizado no recoge ninguna medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

Medidas para prevenir el acoso sexual o el acoso por razón de sexo

En ninguno de estos dos convenios se recogen medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Tampoco incluyen ningún Protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Tan solo encontramos una mención al acoso sexual en el Convenio de Elaborados de productos del mar, dentro del catálogo de faltas muy graves, aunque sin definición ni desarrollo.

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

El Convenio Colectivo de Elaboración de productos del mar no recoge ni menciona nada sobre medidas para la protección de víctimas de violencia de género.

Por el contrario, el Art. 17. Licencias, del Convenio Colectivo de Conservas de pescado hace mención a la Ley 1/2004: Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc..

Ni el Convenio de Elaboración de productos del mar, ni el de Conservas de pescado recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...

Conclusiones

- En cuanto al análisis de la negociación colectiva desde el área de igualdad de las empresas del sector de **Procesado y conservación de pescado**, nos encontramos que la mayoría de las empresas aplican el Convenio Colectivo Estatal de Elaboración de productos del mar y el Convenio Colectivo de Conservas Vegetales.

Ambos convenios son bastante pobres es materia de igualdad ninguno de ellos recoge el deber de negociar Planes de Igualdad, ni regula nada sobre igualdad, tan solo encontramos una mención vaga a la Ley 3/2007 en el Convenio de Conservas. Tan solo tres de las diez empresas del Ranking cuenta con un Plan de Igualdad.

Ni el Convenio de Elaboración de productos del mar, ni el de Conservas de pescado recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

Ninguno de estos dos convenios se recogen medidas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo, tan solo el Convenio de Elaborados de productos del mar incluye el acoso sexual entre sus faltas muy graves, aunque sin definición ni desarrollo.

En lo que se refiere a la protección de víctimas de violencia de género, el Convenio Colectivo de Elaboración de productos del mar se olvida completamente de su tratamiento, mientras que el Convenio Colectivo de Conservas de pescado si hace mención a la Ley 1/2004.

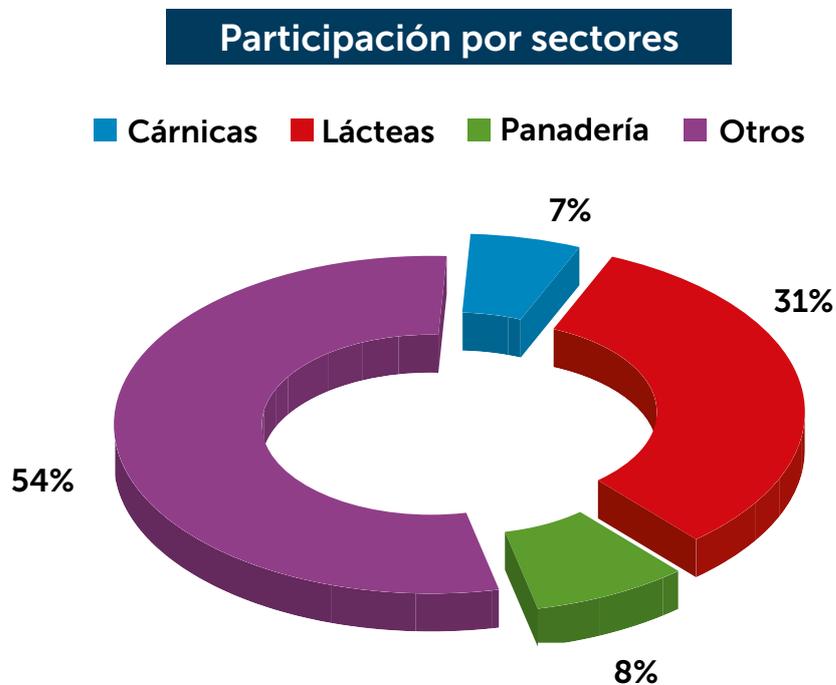
Ninguno de estos convenios recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...

6.5. Resultados de las Encuestas

Resultados de las Encuestas

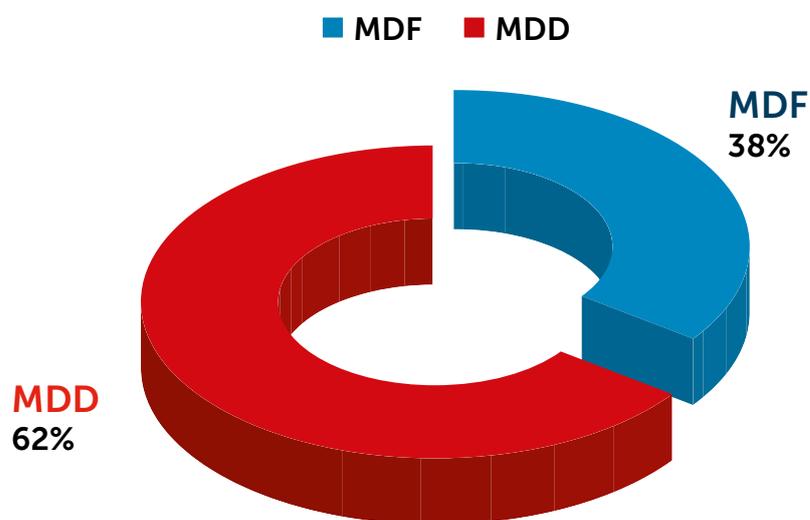
- El 54% de las personas que participan en las encuestas pertenece a sectores diferentes a los analizados en el estudio. El 31% pertenece al sector Lácteo, el 8% al sector de Panadería y el 7% al sector Cárnico.

No se han recibido encuestas de trabajadores ni trabajadoras del sector de Procesado de pescado.



- El 62% de las encuestas recibidas pertenecen a trabajadores ocupados en empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y la mayoría lo hace para varios distribuidores.

Relación con las marcas

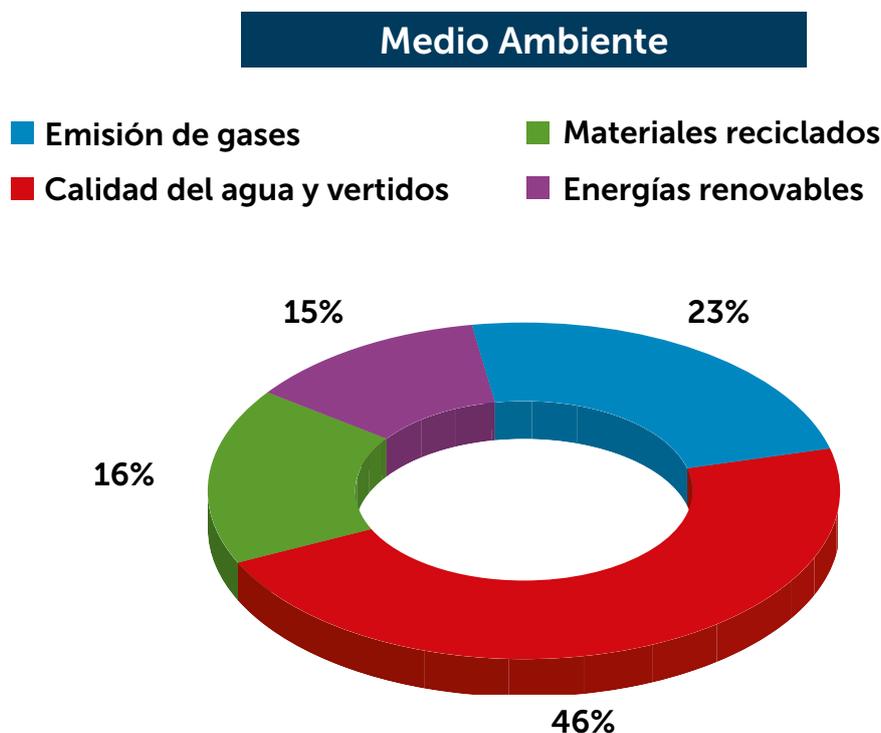


- En cuanto la **calidad** de los productos MDD y MDF, el 77% de los encuestados opina que SI existen diferencias entre ambas marcas, sobre todo en la calidad de la materia prima.
- Respecto a la **innovación**, algo más del 75% de los encuestados cree que la innovación SI se ve afectada por la fabricación de MDD.
- En cuanto a las **condiciones de trabajo**, el 62% señala que las condiciones de trabajo SI se ven afectadas por la fabricación de MDD, los motivos que mueven esta respuesta están ligados a 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.



- En cuanto a los **convenios colectivos** de aplicación, los encuestados señalan que en el 77% de los casos, se les aplica un Convenio Colectivo de Empresa y, dentro del 23% restante que aplica el Convenio Colectivo Sectorial, en el 70% de los casos, cuenta con un Acuerdo de Trabajo.
- El 70% de los encuestados señala que su Convenio cuenta con **cláusula de ultraactividad**.
- Casi el 80% de los encuestados tiene una **jornada laboral** de 8 horas o menos, el 62% cuenta con **tiempo de descanso** incluido y, este mismo porcentaje tiene **flexibilidad horaria**.
- El 54% de las encuestas afirman que su convenio colectivo cuenta con una **cláusula de revisión salarial**.
- Prácticamente todos los trabajadores que participan en la encuesta tienen algún **plus reconocido**. Los pluses más reconocidos suelen ser: nocturnidad, frío, transporte, puntualidad, incentivo venta, antigüedad, flexibilidad o complemento personal
- Todas las personas encuestadas han recibido **formación** en el último año. El 57% ha recibido formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el 43% recibe formación relacionada con las tareas a realizar en su puesto de trabajo. En este punto hay que señalar, como en encuestas anteriores, que ningún trabajador recibe formación sobre Digitalización o Industria 4.0.
- El 85% de las personas encuestadas, responde que su empresa SI complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común y enfermedad o accidente laboral**, aunque la mayoría en los casos de enfermedad o accidente laboral.
- El 85% 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 ayuda para libros.
- El 85% de las personas encuestadas recibe **ayudas sociales**, las más aplicadas con las becas para estudios y seguro médico.
- Algo más de la mitad, el 54%, 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 62% de los encuestados reconoce que su empresa SI es capaz de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento**.
- El 54% de las personas encuestadas afirma que su empresa SI dispone de alguna **certificación de responsabilidad social** y el 46% contesta que NO.
- El 62% de las encuestas pone de manifiesto que sus empresas NO disponen de mecanismos para **atraer o retener talento**, mientras que el 38% opina que SI.
- El 54% de los encuestados pertenece a empresas que SI prestan algún apoyo a los **trabajadores vulnerables**, mientras que el 46% opina que no.

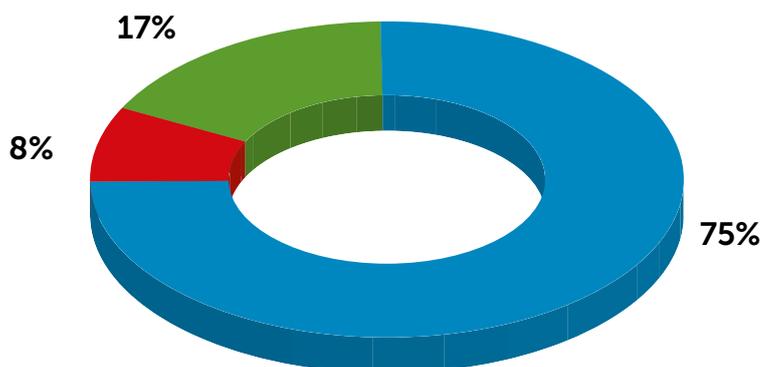
• Todas las personas que participan en las encuestas opina que su empresa cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**. El 46% emprende acciones relacionadas con la calidad del agua y la reducción de vertidos contaminantes, el 23% se ocupa de la reducción de emisiones de gases, el 16% afirma que su empresa utiliza materiales reciclados o reutilizados y el 15% cuenta con sistemas de energía renovables en sus instalaciones.



- El 77% de las personas encuestadas reconoce que su empresa SI aplica alguna práctica para gestionar el **desperdicio alimentario**. Entre las prácticas más extendidas destaca la fabricación de alimentación animal, a bancos de alimentos, etc...
- El 54% de las encuestas señala que su empresa SI cuenta un **plan integral de gestión sostenible**, mientras que el 46% reconoce que su empresa NO cuenta con dicho plan.
- El 77% de los participantes reconoce que NO tiene conocimiento de la **estrategia de Transformación Digital** de su empresa, frente al 23% que afirma conocerla.
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 92%, dice que su Convenio Colectivo NO recoge ninguna **cláusula relativa a los cambios que produce la innovación tecnológica o digitalización**.
- El 62% de los participantes, opina que en empresa SI ha sido **robotizada, digitalizada o ha introducido algún tipo de innovación tecnológica**.
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 92%, afirma utilizar alguna herramienta digital en su puesto de trabajo. El 75% de los encuestados afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, el 17% sistemas automatizados, de integración, robotizados y el 8% utiliza realidad aumentada.

Herramientas Digitales

- Email, WhatsApp, Ofimática
- Realidad aumentada
- Sistemas automatizados, de integración, robotizados



- Según las encuestas, la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización se debe a la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital y falta de formación y cualificación, así lo opinan el 38% de las encuestas. En segundo lugar, las principales barreras, serían la falta de inversión digital y la falta de planes de digitalización en la empresa, el 23% en ambos casos, y para un 15% de los encuestados la principal barrera es la resistencia al cambio en los trabajadores de la empresa.

- El 62% de los encuestados opina que SI existe **cultura digital** en su empresa pero solo se percibe en partes muy concretas de la empresa, el 31% opina que SI existe cultura digital en su empresa y el 7% restante contesta que NO existe cultura digital en su empresa, o apenas se percibe.

- El 64% de las personas encuestadas responde que NO ha recibido **formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas**.

- El 54% 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 46% opina SI se han producido cambios en su puesto de trabajo.

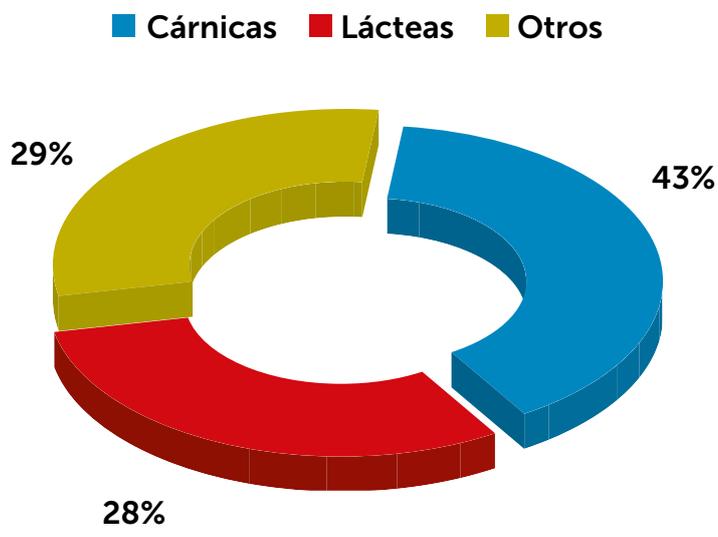
- En ningún caso, se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.

Encuestas dirigidas a las Empresas

- El 43% de las empresas que participan en las encuestas pertenece al sector Cárnico, el 29% a otros sectores diferentes de los analizados en este estudio y el 28% pertenece a empresas del sector Lácteo.

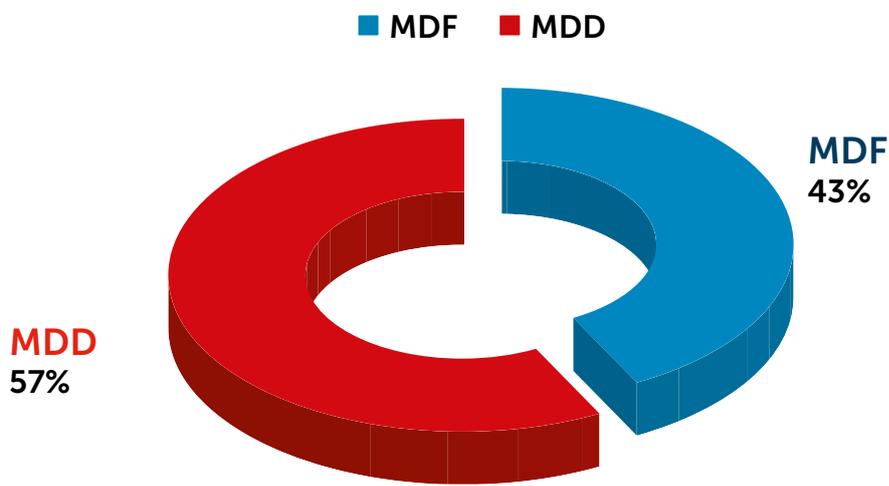
No se han recibido encuestas de empresas —de los sectores de Panadería ni de Procesado de pescado.

Participación por sectores



- El 57% de las encuestas recibidas pertenecen a empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y la mayoría lo hace para varios distribuidores.

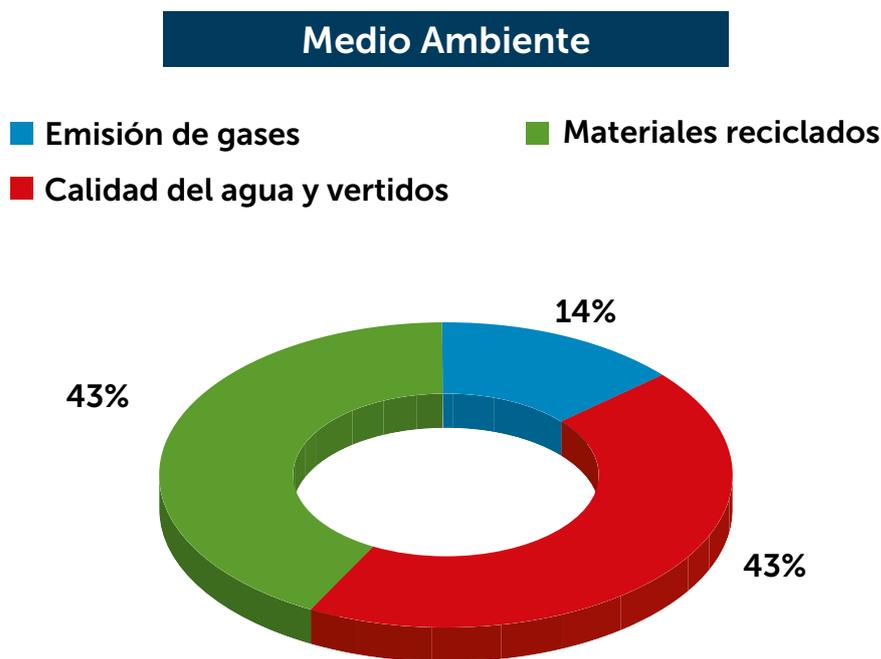
Relación con las marcas



- El 57% de las empresas considera que SI existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el poder negociador de la distribución.
- Cerca del 60% de las empresas encuestadas afirma que la producción y el consumo de "marca blanca" NO se puede considerar como un freno a la **innovación**.
- En cuanto **a la calidad de los productos de MDD**, el 71% de las empresas encuestadas opina que la calidad NO puede ser igual que la de los productos de MDF, frente al 29% que opina que no existen diferencias en la calidad del producto.
- Más de la mitad de las empresas encuestadas, el 60%, afirma que en el caso de fabricar "marca blanca" ésta se produce en el mismo centro de trabajo que su propia marca, mientras que el 40% de las empresas, responde producir MDD en centros de trabajo diferentes y el 70% afirma que las relaciones laborales se regulan por el mismo Convenio Colectivo.
- El 70% de las empresas contesta que la fabricación de MDD, NO le impone ningún modo concreto de producción y en el 60% de los casos, el sistema organizativo lo realiza la empresa.
- En el 86% de las empresas que fabrica MDD, afirma que no le piden ningún estándar en materia de Industria 4.0.
- En cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, el 60% de las empresas afirma Si realizar alguna acción en materia de RSE.
- Todas las empresas reconocen que SI llevan a cabo **prácticas de comercio equitativas o justas**. 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...
- El 71% de las empresas encuestadas afirma que son capaces de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento**, mientras que el 29% contesta NO ser capaz.
- Más del 70% reconoce que su empresa SI dispone de alguna **certificación de responsabilidad social**.
- El 86% de las empresas encuestadas pone de manifiesto que SI dispone de mecanismos para **atraer o retener talento**, mientras que un 14% reconoce que NO.



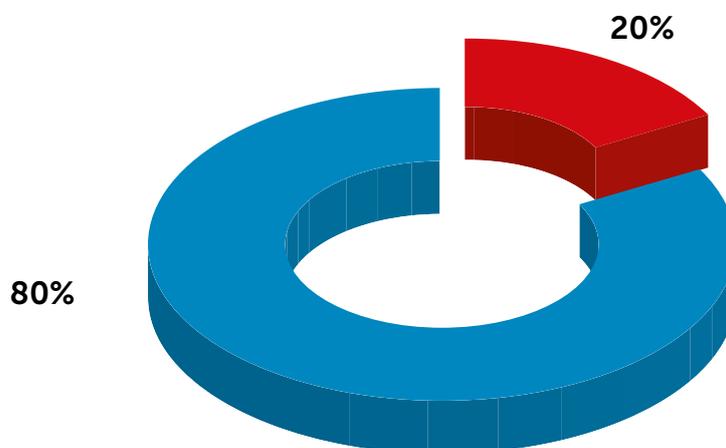
- El 86% las empresas que participa en la encuesta afirma que SI prestan algún apoyo a los trabajadores vulnerables.
- Todas las empresas encuestadas cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**. El 43% emprende acciones relacionadas con la calidad del agua y la reducción de vertidos contaminantes, el 43% afirma que su empresa utiliza materiales reciclados o reutilizados y el 14% se ocupa de la reducción de emisiones de gases. Ninguna empresa marca la casilla de sistemas de energía renovables en sus instalaciones.



- Todas las empresas aplica alguna práctica de gestión y aprovechamiento para la minimización del **desperdicio alimentario** dentro de sus posibilidades de actuación. Entre las prácticas más habituales señalan: 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...
- Todas las empresas afirman que cuenta con un **plan integral de gestión sostenible**.
- El 86% de las empresas afirma tener una **estrategia de Transformación Digital**, mientras que un 14% no cuenta con ninguna estrategia, pero todas las empresas reconocen que los convenios colectivos de aplicación NO recogen **cláusulas que hagan referencia a los cambios** por innovación tecnológica o digitalización.
- Todas las empresas afirma ha **robotizado o digitalizado alguna actividad**. El 80% de las empresas afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, el 20% restante, sistemas automatizados, de integración, robotizados.

Herramientas Digitales

■ Email, WhatsApp, Ofimática



- Según las respuestas de las empresas, la principal barrera que encuentran para una mayor innovación tecnológica o digitalización se encuentra en la falta de inversión digital, así lo opinan el 57% de las encuestas. En segundo lugar, el 29% percibe cierta resistencia al cambio en los trabajadores de la empresa y el 14% restante, opina que la principal barrera se debe a la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital y falta de capacidades digitales.
- Todas las empresas encuestadas señala que SI existe **cultura digital** en su empresa, pero el 86% contesta que solo se percibe en partes muy concretas de la empresa, frente al 14% que lo afirma plenamente.
- Cerca del 90% de las empresas encuestadas responde que ha realizado **formación para trabajadores/as orientada a la adquisición de competencias digitales** y en todos los casos, siempre dentro de la jornada laboral.
- Todas las empresas que participan en la encuesta, afirma que tiene previsto realizar algún tipo de formación, para trabajadores y trabajadoras orientado a la adquisición de competencias digitales.
- El 86% de las empresas responde que SI se ha producido algún **cambio en los puestos de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica.
- Todas las empresas encuestadas responde que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas** tecnologías y el 57% reconoce que NO tiene previsto **los puestos de trabajo que va a necesitar como consecuencia de la digitalización.**

Fuentes consultadas

www.alimarket.es

www.ine.es

www.mapa.gob.es

www.merco.info

www.empleo.gob.es

www.convenios.tales.es

www.campofrio.es

www.grupofuertes.com

www.jorgesl.com

www.incarlopsa.es

www.fcostabrava.com

www.grupocomapa.es

www.medinagroup.es

www.uvesa.es

www.sadagrupo.com

www.cjuia.com

www.grupobimbo.com

www.gruposiro.com

www.europastry.com

www.gullon.es

www.dulcesol.com

www.bellsola.com

www.kelloggs.es

www.anitin.com

www.lactalisfoodservice.es

www.danone.com

www.capsafood.com

www.renypicot.es

www.covap.es

www.lactogal.pt

www.garciabaquero.com

www.schreiberfoods.com

www.entrepinares.es

www.iparlat.com

www.nuevapescanova.com

www.rianxeira.com

www.grupocalvo.com

www.frinsa.es

www.isabel.net

www.iberconsa.es

www.dimarosa.es

www.profand.es

www.salica.es

www.albo.es

Boletines Oficiales del Estado,
de Comunidad Autónoma y Provinciales

