

# La industria agroalimentaria y las marcas de distribución

# 2015



# La Industria Agroalimentaria y las Marcas de Distribución

Edición  
*Fundación Anastasio de Gracia-FITEL*

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

Coordinación Editorial  
*Secretaría de Migración de UGT-FICA*

Diseño: Víctor Ruiz

Impresión: Arcrom

Depósito Legal: M-29020-2017

ISBN: 978-84-947081-1-4

© **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.
<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Crecimiento e innovación</b>	<b>6</b>
<b>Contexto socio- económico</b>	<b>7</b>
<b>1. Objetivos de la investigación</b>	<b>13</b>
1.1. Objetivos de la investigación	14
<b>2. Metodología</b>	<b>17</b>
2.1. Planificación del estudio	18
2.2. Recopilación de datos	18
2.3. Análisis de la información y conclusiones	21
<b>3. Resultados de la investigación</b>	<b>23</b>
3.1. Resultados generales	26
3.2. Resultados de la investigación de campo	41
3.3. Resultados de la comparativa con otros Ranking	47
3.4. Resultados de Negociación Colectiva	53
<b>4. Conclusiones</b>	<b>101</b>
<b>5. Análisis de Empresas</b>	<b>107</b>







# Presentación

La presente investigación, llevada a cabo por el Gabinete Técnico de la Federación de Industria, Construcción y Agro -UGT FICA-, pretende ser un análisis exhaustivo de la realidad social y laboral de las cien empresas del sector Agroalimentario que forman el Ranking según cifra de facturación que publica anualmente la revista Alimarket. Con este análisis se pretende examinar las condiciones laborales en los distintos centros de trabajo, así como la relación de estas cien empresas con la fabricación de marcas de distribución.



La línea de investigación llevada a cabo persigue el conocimiento y seguimiento de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación por ventas de sus productos, así como el análisis de las condiciones laborales y su relación con la fabricación, o no, de productos para marcas de distribución (MDD), comúnmente conocidas como "marcas blancas". Se continúa así un camino de investigación y análisis que comenzó hace ya siete años.

Esta línea de investigación fue escogida con motivo del notable auge experimentado por las marcas de distribución (MDD) durante los últimos años, que ha tenido como consecuencia un cambio sustancial en las preferencias de los consumidores y en las dinámicas del canal de distribución.

La cuota de mercado de la marca de distribuidor en el mercado de gran consumo en Europa se situó en el 38´3% de las ventas en valor en 2015, lo que significó una caída de 0´6 puntos respecto al año anterior, en unidades también registró una caída de medio punto, situándose en el 47´4%. Se reafirma así la 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 continúa siendo el país con la mayor cuota de marca de distribuidor, que se sitúa en el 51´8%, 0´4 puntos respecto a 2014, siendo también donde más crece. España se sitúa en segundo lugar, con el 41´5% de las ventas en valor de la marca de distribuidor, con una caída de 0´4 puntos.

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

La marca de fabricante (MDF) siente cierta amenaza y preocupación porque su crecimiento no parece tener límite. La crisis económica aceleraba esta tendencia y son pocos los casos en los que un producto liderado por MDD vuelve a ser recuperado por la MDF. Incluso en algunas categorías, como leche, productos frescos y platos refrigerados, parece no haber límite claro para la MDD.

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

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

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

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.

## Crecimiento e innovación

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

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

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



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

## Contexto socio - económico

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

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

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

El sector agrario español genera unos 735.800 empleos, frente al más de millón de ocupados con los que contaba en el año 2005. Durante los últimos nueve años, este sector ha sufrido la destrucción de algo más de 250.000 empleos.

Analizando el perfil de los trabajadores y trabajadoras ocupados en el sector, observamos que el 76% son hombres, el 87% es mayor de 29 años y el 58% son trabajadores por cuenta ajena. El colectivo de trabajadores y trabajadoras inmigrantes suponen el 19% del total y la mayoría procede de países africanos.

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

El 30% del empleo agrario se concentra en Andalucía, que cuenta con unas 220.900 personas ocupadas en el sector. Le siguen en importancia, la Región de Murcia con unas 69.500 personas ocupadas, el 9% del total y Galicia con algo más de 66.000 empleos, el 9% del total. Durante el pasado año 2013, el empleo agrario consigue los crecimientos anuales más importantes en Madrid, Extremadura y Baleares, mientras que Cantabria, La Rioja y Navarra sufrían las caídas más importantes en el empleo del sector.

A pesar del envejecimiento de la población rural y que las nuevas generaciones rechacen esta actividad huyendo en busca de una mayor seguridad laboral y una mejor calidad de vida es, sin embargo, el sector agrario el que soporta una de las tasas más altas de desempleo en nuestro país (28%), causada por la estacionalidad que caracteriza a la propia naturaleza del sector, por lo que el sector agrario soporta unas 265.000 personas en situación de desempleo.

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

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

### Cuadro 1: Ocupación por sectores

Sector	Ocupación	%evolución anual
agricultura, ganadería y caza	677.600	0,24
selvicultura y explotación forestal	24.800	6,44
pesca y acuicultura	35.500	-4,57
<b>SECTOR AGRARIO</b>	<b>735.800</b>	<b>-0,11</b>

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



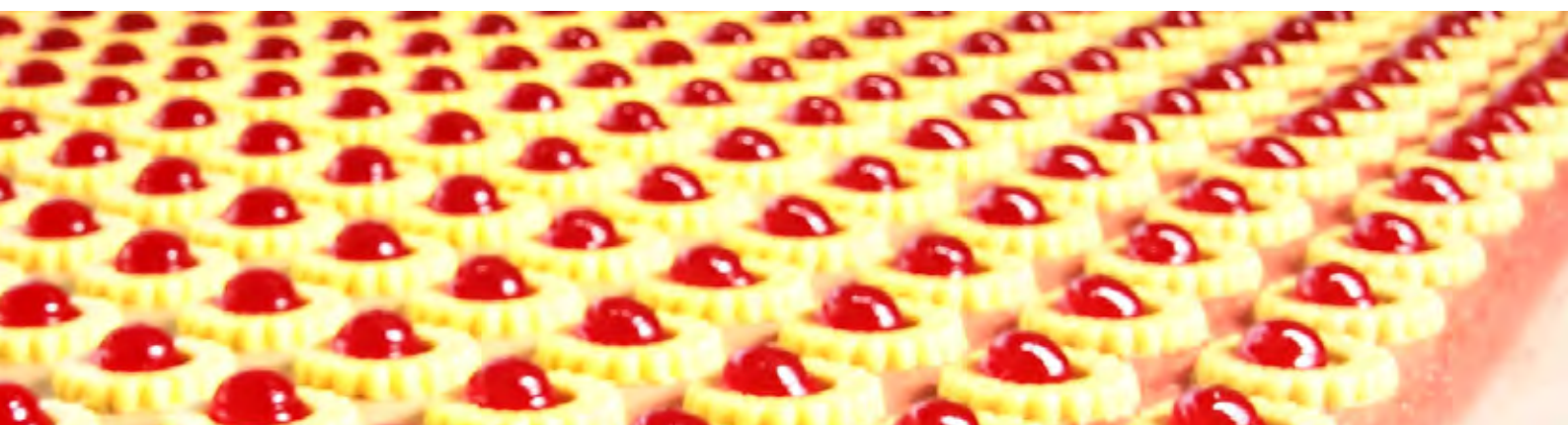
## Cuadro 2: Ocupación y actividad empresarial por comunidades autónomas

CCAA	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	220.900	12,16	50.821	-10,27
Aragón	27.800	-7,33	3.469	5,76
Asturias	16.000	-9,86	749	3,17
Baleares	5.500	8,37	790	2,46
Canarias	24.900	0,50	2.266	0,71
Cantabria	6.900	-19,53	412	5,37
Castilla y León	64.600	-1,67	5.195	4,61
Castilla la Mancha	51.400	0,29	8.599	-6,08
Cataluña	45.100	-13,44	6.729	4,21
Euskadi	12.300	-11,19	800	5,96
Extremadura	38.500	9,69	5.642	-4,13
Galicia	66.100	-9,76	5.295	2,18
Madrid	12.300	10,31	883	3,40
Murcia	69.500	-6,11	3.780	3,31
Navarra	12.600	-15,72	1.123	5,55
País Valenciano	54.800	-12,04	5.666	3,96
La Rioja	6.800	-18,07	746	5,37

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

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

En la UE, el sector agroalimentario ocupa a más de 4 millones de personas y factura alrededor de 800.000 millones de euros, la producción está liderada por Francia, Alemania y el Reino Unido. España ocupa el quinto puesto, por detrás de Italia, con





cerca de medio millón de personas ocupadas, el 20% de la ocupación industrial, cuenta con unas 28.400 empresas y factura algo más de 92.400 millones de euros.

El 87% del empleo de la Industria Alimentaria se concentra en la industria de alimentación, el sector de Fabricación de Bebidas ocupa al 12% del total y la Industria del Tabaco cuenta con el 1%. Aunque en el conjunto de esta industria existen sectores muy feminizados como las conservas, en general, la industria alimentaria es un sector bastante masculinizado y de los cerca de 483.000 empleos que genera esta industria, en el 64% están ocupados por hombres.

Por subsectores, la Industria Cárnica con cerca de 85.500 empleos reúne al 23% de la ocupación. Le siguen en importancia, el sector de Panadería y pastas alimenticias y el sector de Otros productos alimenticios.

Durante el último año, el empleo ha conseguido crecer en la mayoría de los sectores de Alimentación y bebidas. En este sentido destacan los crecimientos registrados en el sector de Transformación de frutas y hortalizas (5%), en el sector de Fabricación de bebidas alcohólicas (4´7%) y en la Industria del pescado (3´79%). Por el contrario, el empleo ha caído en el sector de Fabricación de productos para la alimentación animal (-2%) y en el sector Lácteo (-1´6%).

Casi la mitad mayor del empleo de esta industria se concentra en Cataluña, Andalucía y Castilla y León, mientras que las regiones más dinámicas en la creación de empleo durante el último año fueron la Región de Murcia, Galicia y Cataluña.



Unas 28.000 empresas se dedican a la transformación de productos agroalimentarios y de bebidas, la mayoría se dedica a la industria de alimentación que suma 22.873 empresas. El 73% de las empresas alimentarias son PYMES y el sector cuenta con 242 grandes empresas, el 1% del total, por lo que conforma el tejido industrial más atomizado de la UE tan sólo superado por Italia. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 56% se constituye como sociedad mercantil (10% anónimas y 46% limitadas), el 28% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 16% restante.

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

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

### Cuadro 3: Ocupación y actividad empresarial por sectores

Sector	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
<b>alimentación</b>	<b>316.257</b>	<b>2,38</b>	<b>22.873</b>	<b>-0,91</b>
industria cárnica	85.450	2,45	3.810	-2,01
industria pescado	19.034	3,79	632	-2,17
transformación vegetal	32.746	5,40	1.401	1,89
grasas y aceites	12.019	3,29	1.577	-1,25
productos lácteos	23.941	6,56	1.558	0,06
molinería	5.905	0,08	454	-3,4
alimentación animal	11.512	-2,04	10.009	-1,07
panadería y pastas	78.88	2,56	2.639	-0,04
otros productos	46.763	3,22	793	0,00
<b>bebidas</b>	<b>46.697</b>	<b>3,64</b>	<b>5.165</b>	<b>1,23</b>
bebidas alcohólicas	35.719	4,72		
aguas y bebidas no alcohólicas	10.978	0,26		
<b>tabaco</b>	<b>2.172</b>	<b>-4,11</b>	<b>52</b>	<b>-5,45</b>

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

### Cuadro 4: Ocupación y actividad empresarial por comunidades autónomas

CCAA	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	47.849	2,98	5.136	-0,47
Aragón	10.536	-4,57	988	0,51
Asturias	6.847	-0,17	604	-2,11
Baleares	3.922	1,37	482	1,26
Canarias	9.810	-3,07	980	0,41
Cantabria	5.116	-21,70	378	-2,07
Castilla y León	35.563	0,10	2.961	-1,23
Castilla la Mancha	22.828	4,97	2.333	-0,93
Cataluña	79.802	5,39	3.318	-0,66
Euskadi	13.116	2,17	1.440	1,48
Extremadura	9.259	-5,99	1.332	-1,77
Galicia	28.345	5,70	2.268	-0,96
Madrid	20.360	1,37	1.464	-1,94
Murcia	20.074	9,13	1.031	-0,58
Navarra	12.013	-1,89	634	2,09
País Valenciano	31.172	4,50	2.000	1,83
La Rioja	6.481	-19,27	708	-3,54

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





# 1

# OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION



# 1.1. Objetivos de la investigación

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

Se plantea también identificar el comportamiento de estas cien empresas en el Ranking 2015 respecto al Ranking anterior, para averiguar, más allá de la evolución de sus ventas, si aspectos relacionados con el empleo o la fabricación de "marca blanca", influyen en su mantenimiento dentro del Ranking, su salida o que escalen puestos dentro del mismo.

*Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:*

- 1. Conocer la situación y evolución de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación:**
  - El empleo
  - Ventas y productividad



- Fabricación de "marca blanca" (MDD) o marca de fabricante (MDF)
- Evolución respecto al Ranking anterior
- Comparativa con otros Ranking según otras variables

**2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas:**

- Jornada y Salario
- Formación, Igualdad y Salud laboral
- Complementos y beneficios sociales
- Otros

**3. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales más favorables**

**4. Detectar si la fabricación de MDD o MDF está relacionada con la posición y la evolución dentro del Ranking**









# 2

# METODOLOGÍA



## 2.1. Planificación de la investigación

En la fase de planificación de este análisis se establecieron:

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



## 2.2. Recopilación de la información

Obtención del último Ranking de las cien empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2015 a partir de los datos de facturación de ALIMARKET.

### *1º Investigación documental:*

A partir de dicho Ranking, se recopila la información necesaria para llevar a cabo la investigación. A través del uso de distintas fuentes documentales como la revista

Alimarket, web de la empresa, convenios colectivos o acuerdos de empresa publicados en alguno de los Boletines Oficiales del Estado, se reúne la información por empresa suficiente para rellenar las fichas diseñadas:

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

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

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

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

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

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

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



## **2º Investigación de campo:**

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

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

### **Entrevista dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector:**

- Relación de la empresa o el grupo con la MDD o MDF
- Diferencias de calidad entre ambas marcas
- Si la fabricación de MDD supone un freno en la innovación
- Condiciones de trabajo y fabricación de MDD
- Debilidades y fortalezas en la fabricación de MDD o MDF
- Cuestiones relacionadas con la negociación colectiva dentro de la empresa: convenio o acuerdo de trabajo, ultraactividad, jornada laboral, turnos, pagas, antigüedad, pluses, formación, prevención de riesgos laborales, conciliación, políticas sociales, etc...
- Aspectos relacionados con la sostenibilidad integral de la empresa: prácticas de comercio equitativas y justas, responsabilidad social, sistema de gestión ambiental, plan integral de gestión sostenible, etc...

### **Entrevista dirigida a los responsables de la empresa:**

- Relación de la empresa o el grupo con la MDD o MDF
- Prácticas comerciales desequilibradas por el papel negociador de la distribución
- Ley de la Cadena alimentaria y control de desigualdades distribución/fabricante
- La producción y el consumo de MDD frena la innovación
- Calidad, MDD o MDF
- Gestión de la presión de la distribución y condiciones laborales
- Debilidades y fortalezas en la fabricación de MDD o MDF
- Si la empresa fabrica MDD y MDF, se producen ambas marcas en el mismo centro de trabajo y se aplica el mismo convenio colectivo
- Diferencias entre los distintos acuerdos en las empresas
- Si la MDD impone algún modo de producción
- Diferencias en el sistema organizativo de la empresa MDD o MDF
- MDD exige algún estándar en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- Aspectos relacionados con la sostenibilidad integral de la empresa: prácticas de comercio equitativas y justas, responsabilidad social, sistema de gestión ambiental, plan integral de gestión sostenible, etc...





## 2.3. Análisis de la información y conclusiones

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

Como novedad, en esta edición, se realiza una comparativa del Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación con otros Ranking basados en otras variables.

Asimismo, como novedad se elabora un Manual de Buenas Prácticas en Negociación Colectiva, a partir de los Convenios Colectivos analizados.

Determinación de los resultados de la investigación.

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



# 3

## Resultados de la Investigación



**Cuadro 5: Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2015**

R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	COCA- COLA ESPAÑA	Bebidas	3.100,00	4.380
2	EBRO FOODS, S.A.-GRUPO	Multiproducto	2.461,92	5.759
3	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	2.166,00	5.500
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	Cárnicos	1.924,87	6.293
5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	Multiproducto	1.462,50	3.467
6	GRUPO FUERTES, GRUPO	Multiproducto	1.443,00	6.143
7	VALL COMPANYS GRUPO	Multiproducto	1.407,66	2.296
8	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Lácteos	1.300,00	2.050
9	MAHOU S.A. GRUPO	Bebidas	1.170,50	2.738
10	DANONE, S.A	Lácteos	1.095,50	1.235
11	NUEVA PESCANOVA, S.L.	Pescado	1.084,00	10.100
12	AGROLIMEN, S.A.- GRUPO	Multiproducto	1.067,89	2.670
13	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	Aceites	1.029,58	463
14	AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A.	Hortofrutícola	991,10	2.672
15	S.A. DAMM- GRUPO	Bebidas	963,00	2.917
16	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Bebidas	950,97	1.797
17	COOP. ORENSANAS, SCG (COREN)	Multiproducto	950,00	3.200
18	DCOOP, S.C.A.	Aceites	935,98	499
19	CASA TARRADELLAS, S.A.	Otros productos	854,69	1.650
20	DEOLEO, S.A. GRUPO	Multiproducto	817,28	838
21	SOVENA ESPAÑA, S.A.	Aceites	725,86	293
22	GRUPO AN	Hortofrutícola	715,90	1.525
23	J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	Bebidas	698,34	866
24	BORGES INTERNATIONAL GROUP	Multiproducto	675,00	780
25	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	Lácteos	667,48	1.120
26	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	Multiproducto	642,16	1.777
27	JORGE, S.L. GRUPO	Cárnicos	631,45	559
28	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	Multiproducto	601,81	3.408
29	GRUPO PEPSICO	Multiproducto	583,00	2.037
30	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	Cárnicos	559,46	1.636
31	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	Multiproducto	554,06	1.600
32	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	Pescado	549,30	4.727
33	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)	Lácteos	542,33	1.280
34	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	542,13	850
35	JEALSA RIANXEIRA, S.A.- GRUPO	Pescado	531,46	2.730
36	ANECOOP, S. COOP.	Hortofrutícola	530,34	204
37	FREIXENET, S.A. GRUPO	Bebidas	529,04	1.877
38	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)	Cárnicos	509,00	676
39	SCHWEPPE, S.A.	Bebidas	489,75	1.232
40	GRUPO SADA, P.A., S.A.	Cárnicos	480,00	2.937
41	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)	Aceites	453,39	462
42	GRUPO PERNOD RICARD	Bebidas	447,27	754
43	IMPORTACO, S.A.- GRUPO	Otros productos	442,00	1.052



R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
44	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	Pescado	411,08	1.286
45	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	Lácteos	404,00	565
46	EUROPASTRY, S.A.	Otros productos	401,44	1.314
47	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	373,00	750
48	NATRA, S.A. NEG. CACAO Y CHOCOLATE	Otros productos	368,71	1.013
49	FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	Cárnicos	368,00	794
50	IPARLAT, S.A.	Lácteos	352,00	26
51	SANLUCAR FRUIT, S.L.	Hortofrutícola	348,99	1.733
52	GRUPO BIMBO	Panadería y pastas	345,00	1.000
53	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	Otros productos	342,19	817
54	ADAM FOODS, S.L. GRUPO	Multiproducto	341,25	1.052
55	GRUPO HARÁNTICO, S.L.	Otros productos	329,00	296
56	HIJOS DE RIVERA, S.A.	Bebidas	328,30	478
57	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	Otros productos	325,66	287
58	NUFRI GRUPO	Hortofrutícola	320,00	500
59	GRUPO CONSERVAS GARAVILLA	Pescado	315,15	2.580
60	GALLETAS GULLÓN, S.A.	Panadería y pastas	306,50	654
61	GRUPO DULCESOL	Panadería y pastas	303,00	1.850
62	LECHE CELTA, S.L.	Lácteos	291,76	288
63	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Lácteos	280,00	136
64	UVE, S.A. GRUPO	Cárnicos	277,73	470
65	D. MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA)	Pescado	270,75	127
66	MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A.	Otros productos	269,00	154
67	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.	Bebidas	263,00	400
68	MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO	Bebidas	263,00	1.344
69	MARS IBERIA GRUPO	Multiproducto	261,00	722
70	PANRICO S.A.U.	Panadería y pastas	260,73	1.347
71	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	Lácteos	255,00	558
72	COMAPA 2001, S.L.	Cárnicos	250,96	75
73	GRUPO PADESA	Cárnicos	250,00	1.350
74	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	Cárnicos	245,42	190
75	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.	Pescado	242,85	433
76	GRUPO OSBORNE	Bebidas	241,00	850
77	CODORNIU, S.A. GRUPO	Bebidas	233,50	830
78	ALHONDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO	Hortofrutícola	233,45	725
79	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	230,00	195
80	S.A.T. FRIBIN	Cárnicos	227,00	495
81	DIAGEO ESPAÑA, S.A.	Bebidas	221,94	371
82	CONSERVAS EL CIDACOS	Hortofrutícola	218,13	355
83	GRUPO YBARRA ALIMENTACIÓN, S.L.	Multiproducto	212,00	167
84	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.	Panadería y pastas	211,60	1.130
85	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	Cárnicos	210,72	616
86	GRUPO PANSTAR	Otros productos	210,00	1.080
87	GRUPO ÁNGEL CAMACHO	Multiproducto	208,90	797
88	FERRERO IBÉRICA, S.A.	Cacao	208,00	163
89	CARNIQUES CELRA, S.A.	Cárnicos	203,64	20

R	Empresa	Sector	Ventas (Mill. €)	Plantilla
90	NOEL ALIMENTARIA, S.A.	Cárnicos	203,50	713
91	FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE	Cárnicos	201,00	29
92	S.A.T. AGROIRIS	Hortofrutícola	200,00	872
93	BACARDI ESPAÑA, S.A.	Bebidas	200,00	360
94	FAIGES, S.L.	Aceites	198,78	216
95	FRIT RAVICH, S.L.	Frutos secos	198,38	932
96	GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE	Lácteos	197,57	662
97	GRUPO PASTAS GALLO	Panadería y pastas	197,00	351
98	CONSORFRUT, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	193,47	203
99	ALMENDRAS LLOPIS, S.A.	Frutos secos	193,25	78
100	URZANTE, S.L.	Aceites	192,00	112

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

## 3.1. Resultados generales

- Antes de analizar el Ranking 2015 se realiza una comparación con el Ranking anterior con la finalidad de observar que empresas han salido del Ranking de las 100 y que nuevas empresas consiguen entrar en esta clasificación y su relación con la fabricación de MDD.

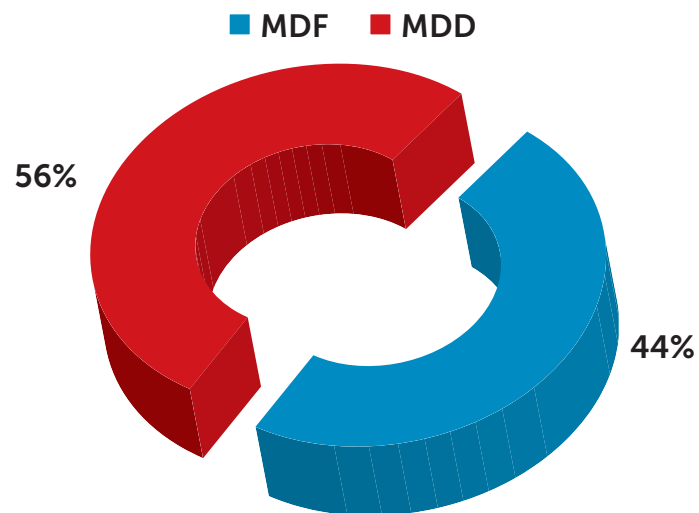
De modo que, en el Ranking 2015 salen las empresas y/o grupos que figuran en la siguiente tabla, estaban en el Ranking 2014 y no han conseguido mantenerse entre las 100:

**Cuadro 6: Empresas o Grupos que salen del Ranking 2015**

Ranking 2014	Empresa o Grupos	
77	GRUPO LECHE RIO, S.A.	MDD
80	ACTEL, S. COOP.	MDF
87	GONZALEZ BYASS, S.A. – GRUPO	MDD
88	UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.	MDF
89	BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	MDF
90	AGROPONIENTE	MDF
91	HERO ESPAÑA, S.A.	MDD
93	COOP. UNICA GROUP	MDD
97	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A.	MDD

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

De esta lista, el 56% de las empresas o grupos que salen del Ranking fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD y el 44% restante fabrica exclusivamente MDF



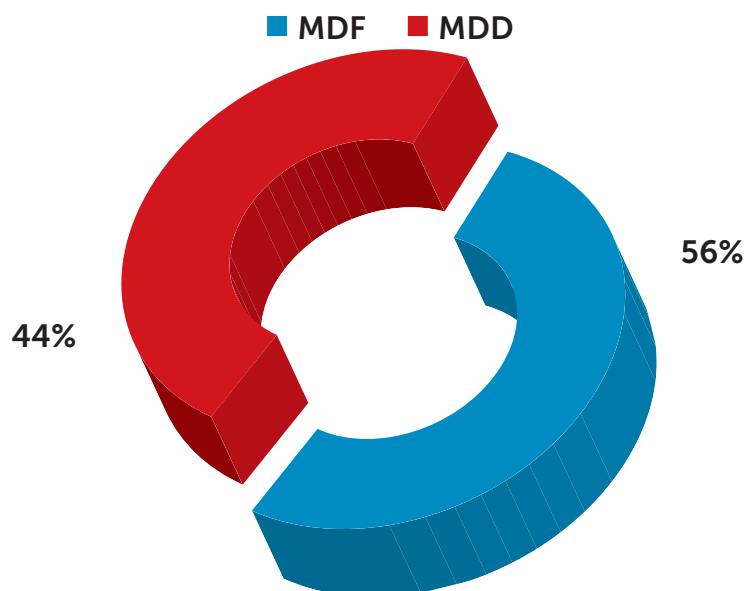
El siguiente cuadro recoge la relación de empresas y/o grupos que entran o regresan al Ranking de las 100 según sus datos de facturación del año 2015:

### Cuadro 7: Empresas o Grupos que entran o vuelven al Ranking 2015

Ranking 2015	Empresa o Grupos	
72	COMAPA 2001, S.L.	MDD
78	ALHONDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO	MDF
83	GRUPO YBARRA ALIMENTACIÓN, S.L.	MDD
88	FERRERO IBÉRICA, S.A.	MDF
94	FAIGES, S.L.	MDD
95	FRIT RAVICH, S.L.	MDF
98	CONSORFRUT, S.L. GRUPO	MDF
99	ALMENDRAS LLOPIS, S.A.	MDF
100	URZANTE, S.L.	MDD

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

En este caso, el 56% de las empresas o grupos que entran o vuelven al Ranking en 2015, fabrica MDF en exclusiva.



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

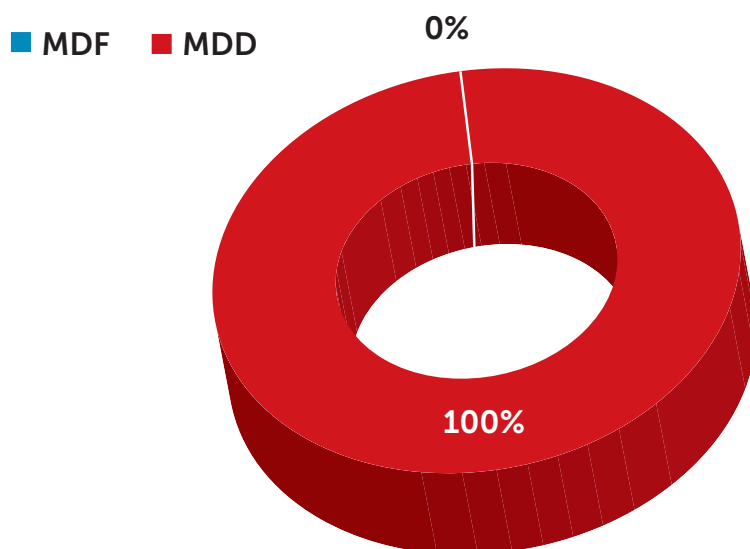
En lo que respecta a las **ventas**

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

Empresa/Grupo	Evolución de las ventas
COMAPA 2001, S.L.	39,9
AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A.	37,5
SCHWEPPE, S.A.	35,9
SOVENA ESPAÑA, S.A.	32,4
MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	30,2
GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA SENOBLE	-144
LUIS CALVO SANZ, S.A. GRUPO	-28,2
AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	-26,5
GRUPO SADA, P.A., S.A.	-16,5
MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	-14,9

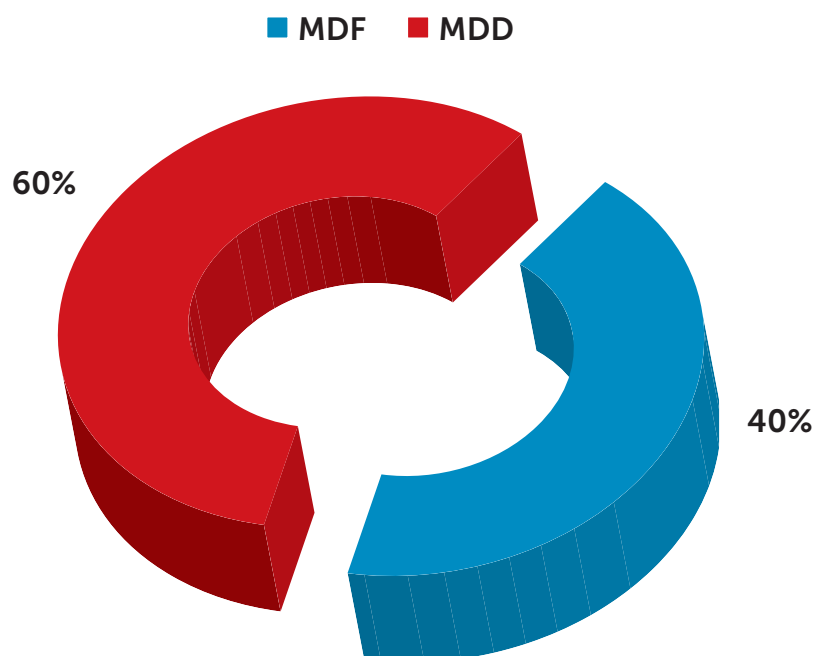
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET

De las empresas o grupos que más han **incrementado** sus ventas en el Ranking 2015, el 100% fabrica parcial o mayoritariamente para MDD.





En el caso de las empresas o grupos que sufren las **caídas** más importantes de sus ventas, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD y el 40% restante fabrica en exclusiva MDF



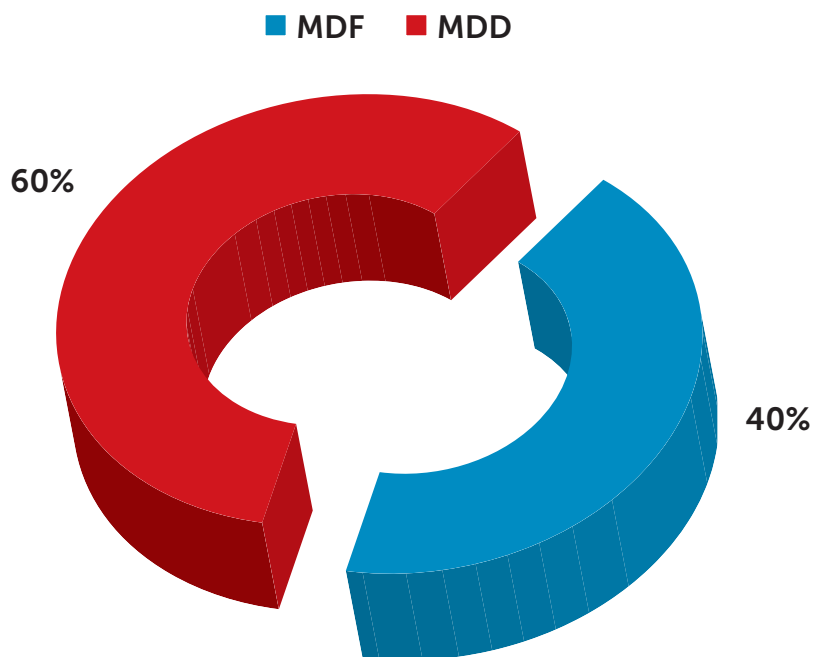
En lo que respecta al **empleo**

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

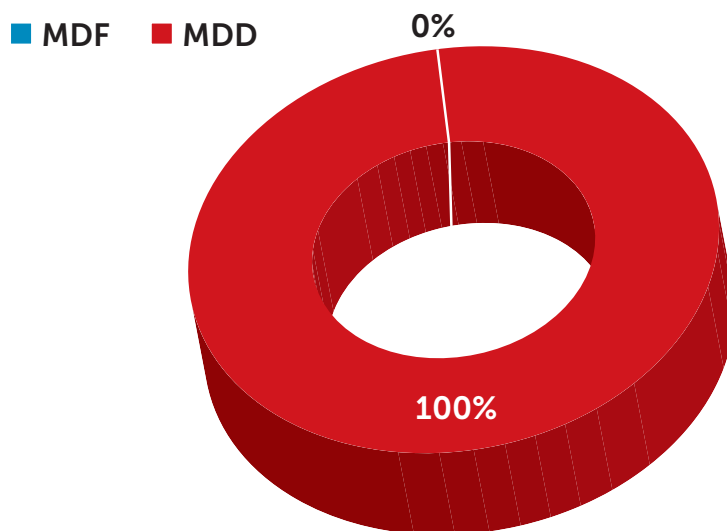
Empresa/Grupo	Evolución del empleo
SCHEWEPPE, S.A.	121
S.A.T. AGROIRIS	52,9
GRUPO SADA, P.A., S.A.	36,9
AMC GROUP FRESCH AND JUICES, S.A.	23,7
MARS IBERIA GRUPO	23,6
GALLETAS GULLÓN, S.A.	-41,6
SOVENA ESPAÑA, S.A.	-26,6
CONSERVAS EL CIDACOS	-20,8
FRIGORIFICOS COSTA BRAVA, S.A.	-13,9
MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	-11,8

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

De las empresas o grupos que presentan mayor **crecimiento** en el empleo, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



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



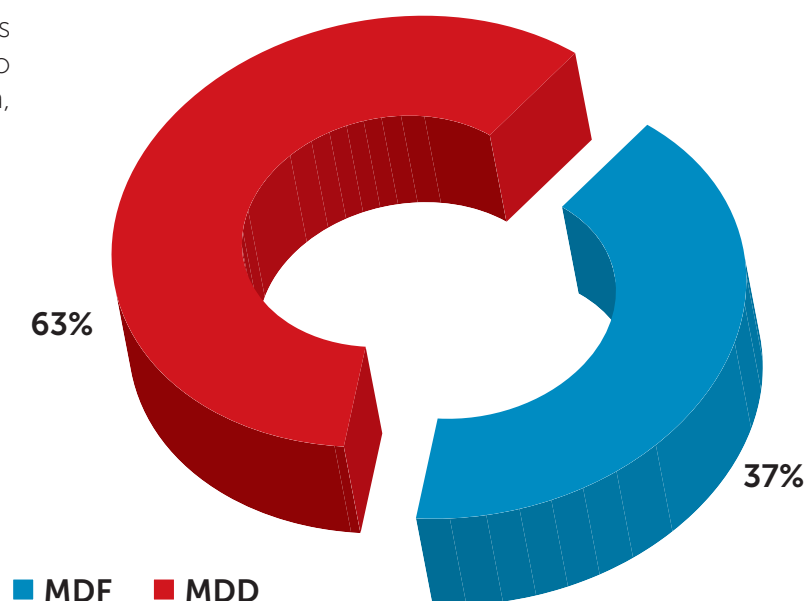
• Además de analizar las empresas que salen y entran a formar parte del Ranking 2015 y la evolución de ventas y plantilla, se realiza el análisis de los movimientos más importantes que se han realizado dentro del Ranking, es decir, cuáles han sido las empresas o grupos que más puestos han escalado en este Ranking y cuáles las que han perdido más posiciones.

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

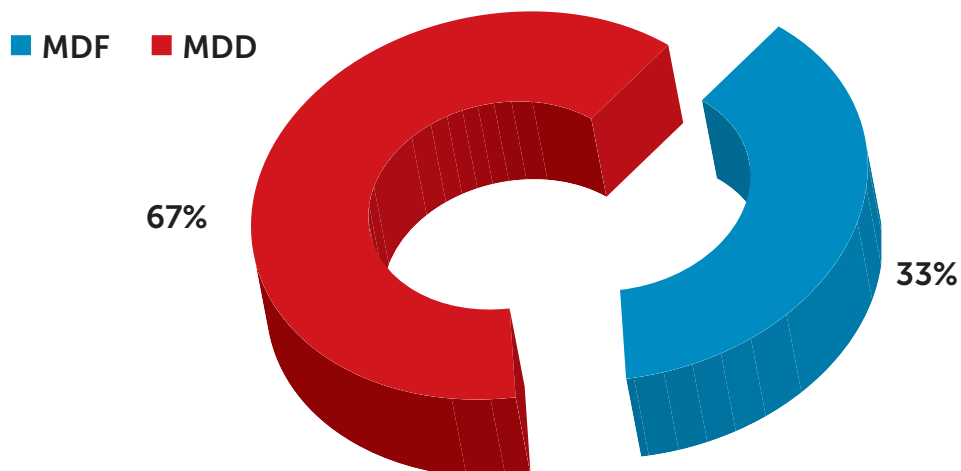
Empresa/Grupo	Movimientos más importantes en el Ranking
CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	20 puestos
SOVENA ESPAÑA, S.A.	14 puestos
JORGE, S.L. GRUPO	14 puestos
GRUPO ÁNGEL CAMACHO	13 puestos
IMPORTACO, S.A. GRUPO	12 puestos
GRUPO PADESA	12 puestos
SCHWEPPE, S.A.	11 puestos
GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	11 puestos
CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	20 puestos
GRUPO PEPSICO	20 puestos
BACARDI ESPAÑA, S.A.	16 puestos
CARNIQUES DE JUIA, S.A.	15 puestos
SOVENA ESPAÑA, S.A.	12 puestos
AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	12 puestos
GRUPO PANRICO	12 puestos

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

Dentro de las empresas o grupos que más puestos han escalado dentro del Ranking, el 63% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



Igualmente en el grupo de las empresas o grupos que más posiciones han perdido dentro del Ranking, el 67% fabrica para MDD.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2015 de las 100 empresas de mayor facturación, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 55.486 millones de euros, lo que supone una facturación de 1.819 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento del 3´39%. Estas ventas suponen el 56% de la facturación de productos de la industria de alimentación y bebidas.

En cuanto al empleo, estas 100 empresas generan unos 137.960 puestos de trabajo, lo que significa 1.065 empleos menos que en 2014 y una ligera caída del empleo del 0´77%. Estas empresas generan el 29% del empleo de la Industria de Alimentación y bebidas.

**Cuadro 11: Evolución de las ventas y plantilla del Ranking 2015**

RANKING	2014	2015	Variación anual	
			absoluta	%
Ventas (Millones de €)	53.667	55.486	1.819	3,39
Empleo (Nº de personas)	139.025	137.960	-1.065	-0,77

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

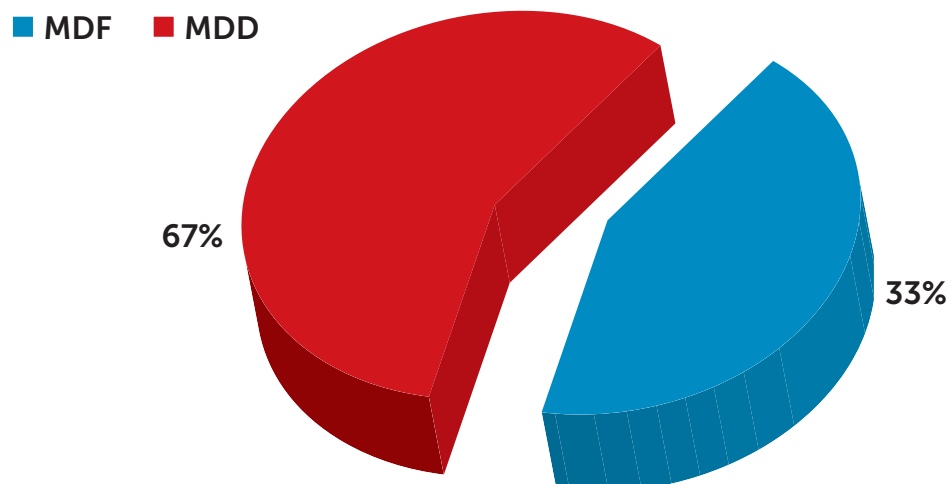
**Cuadro 12: Ventas y plantilla del Ranking 2015 en el conjunto del sector**

2015	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	55.486	98.951	56,07
Empleo (Nº de personas)	137.960	473.500	29,14

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



- De las 100 empresas/grupos analizados: 67 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 33 restantes, fabrican exclusivamente MDF. Este dato nos muestra que **las empresas que fabrican para MDD ganan peso dentro del Ranking**, suben tres puntos porcentuales, frente al 64% que suponían en el Ranking 2014.



- Las 100 empresas del Ranking 2015 facturan una media de 554,86 millones de euros y en el último año consiguen un crecimiento del 3%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 567,78 millones de euros, un 0,34% más que en el año anterior.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una media de facturación de 528,63 millones de euros y un crecimiento del 9% respecto al Ranking anterior.

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 39 millones de euros más al año, lo que supone un 7% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la facturación media de las empresas MDF consigue un crecimiento anual más importante, sus ventas presentan un crecimiento del 9% frente al 0,34% de las empresas MDD.

### Cuadro 13: Ventas medias Ranking, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2014	536,67 Mill. de €	565,86 Mill. de €	484,77 Mill. de €
2015	554,86 Mill. de €	567,78 Mill. de €	528,63 Mill. de €
%var.	3,39	0,34	9,05

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

En cuanto al empleo, las 100 empresas del Ranking 2015 generan de media 1.380 puestos de trabajo y en el último año pierden un 1´7% del empleo.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, el empleo medio alcanza los 1.460 puestos de trabajo, un 3´88% menos que en el año anterior.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 1.216 empleados, lo que supone un crecimiento del 1% 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 244 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 20% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la plantilla media de las empresas MDF consigue un crecimiento anual del 1%, mientras que la plantilla media de las empresas MDD sufre una caída cercana al 4%.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan de media un 7% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 20% más de empleo** y esta tendencia es la que se ha mostrado en las investigaciones realizadas en años anteriores.

### Cuadro 14: Plantilla medias Ranking, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2014	1.404 empleos	1.519 empleos	1.204 empleos
2015	1.380 empleos	1.460 empleos	1.216 empleos
%var.	-1,71	-3,88	1,00

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

## Análisis sectorial:

El sector Multiproducto es el que cuenta con mayor presencia en el Ranking 2015 con un total de 18 empresas. Le siguen en importancia el sector Cárnico y el sector de Fabricación de bebidas con 15 empresas cada sector, el 15% cada uno.

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

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

En este sentido destaca el sector de Fabricación de aceites, en el cual todas las empresas fabrica MDD. Asimismo, en el sector Lácteo, el 90% de las empresas del Ranking fabrica MDD y en los sectores del Pescado y Panadería y pastas, más del 80%. Por el contrario, la presencia de empresas de productos de MDF es mayoritaria en el sector Hortofrutícola, donde encontramos que el 64% de las empresas del Ranking se relaciona con la MDF. Igualmente, el 58% de las empresas pertenecientes al sector de Fabricación de Otros productos alimenticios, solo fabrica para MDF.

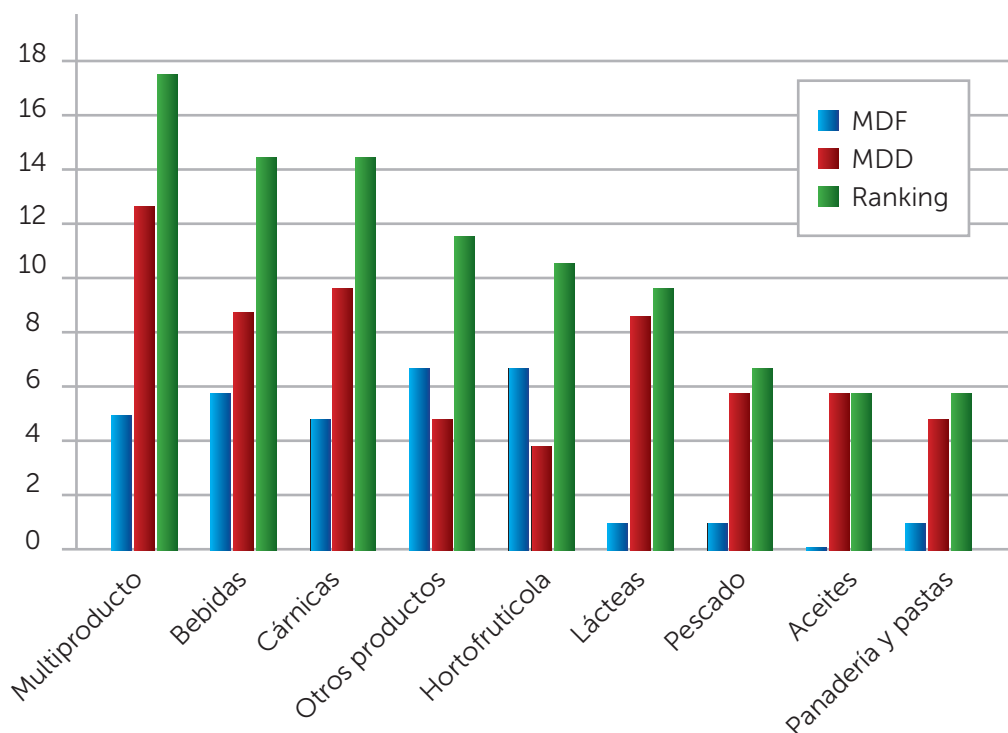
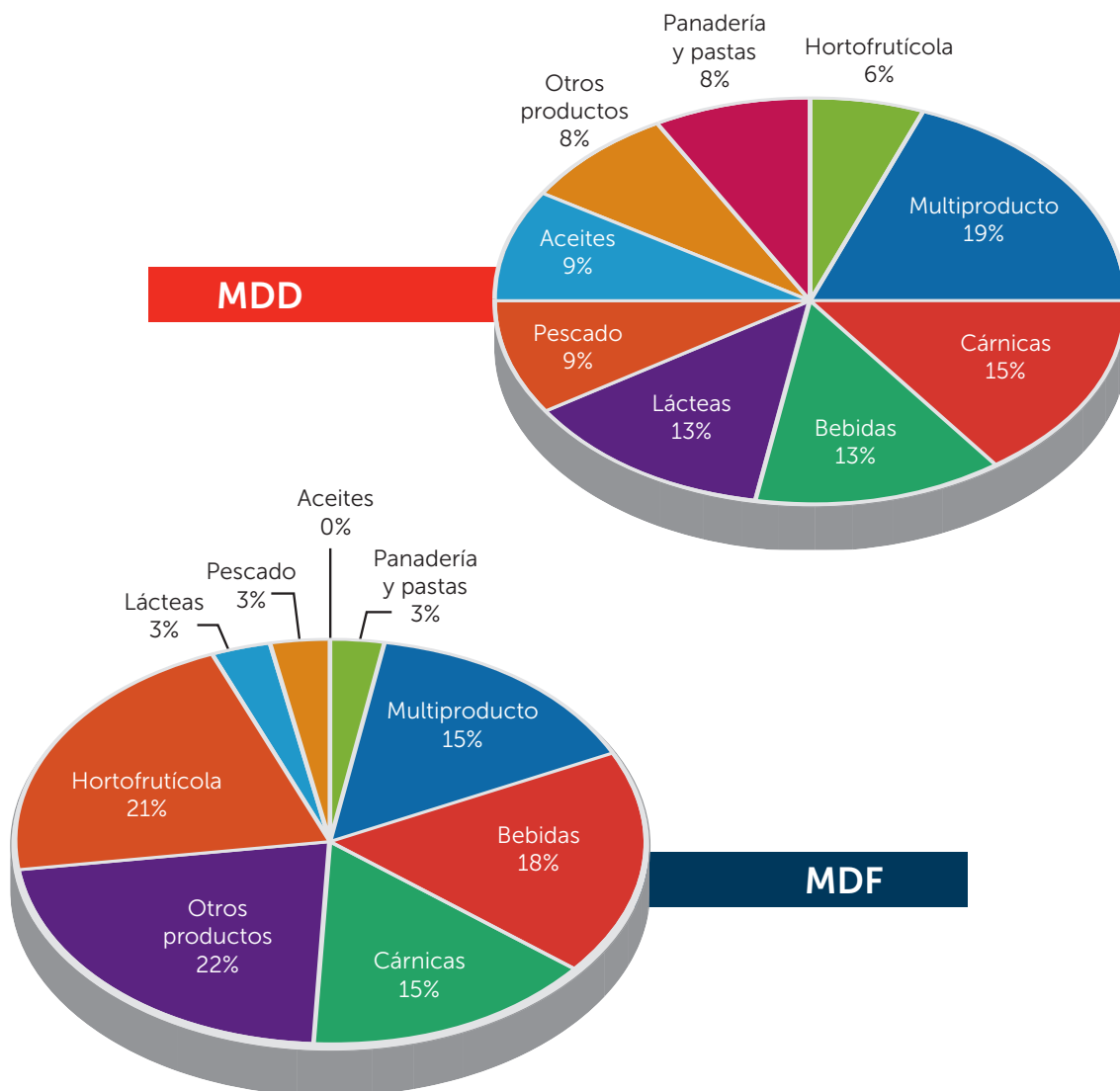
En el caso del sector de Fabricación de bebidas que tradicionalmente hemos relacionado con la MDF, observamos que en el Ranking 2015 el 60% de las empresas de este sector fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD.

### Cuadro 15: Sectores mayoritarios en el Ranking, MDD y MDF

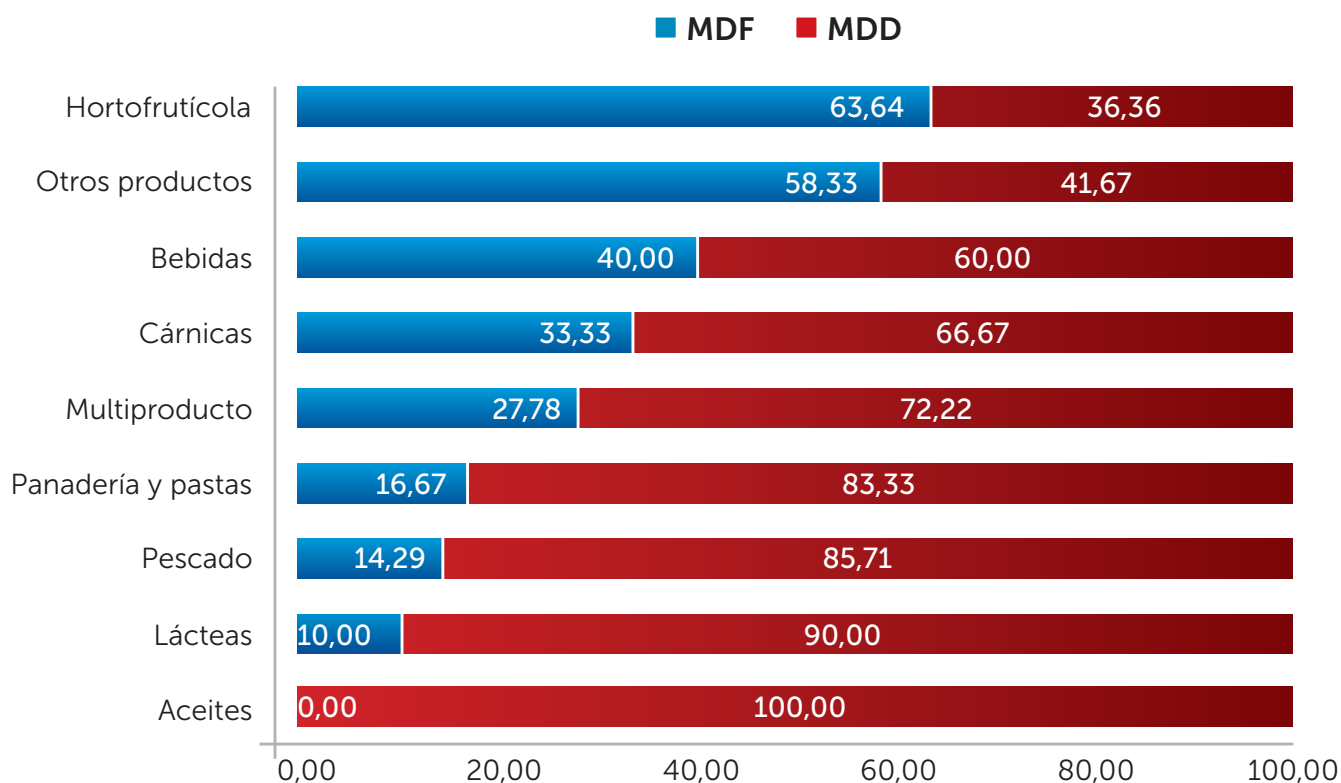
Sector Mayoritario Ranking	Sector Mayoritario fabrica MDD	Sector Mayoritario fabrica MDF
Multiproducto (18%)	Multiproducto (19%)	Otros productos (22%)
Cárnicas (15%)	Cárnicas (15%)	Hortofrutícola (21%)
Bebidas (15%)	Bebidas (13%)	Bebidas (18%)
	Lácteo (13%)	

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









## Análisis regional:

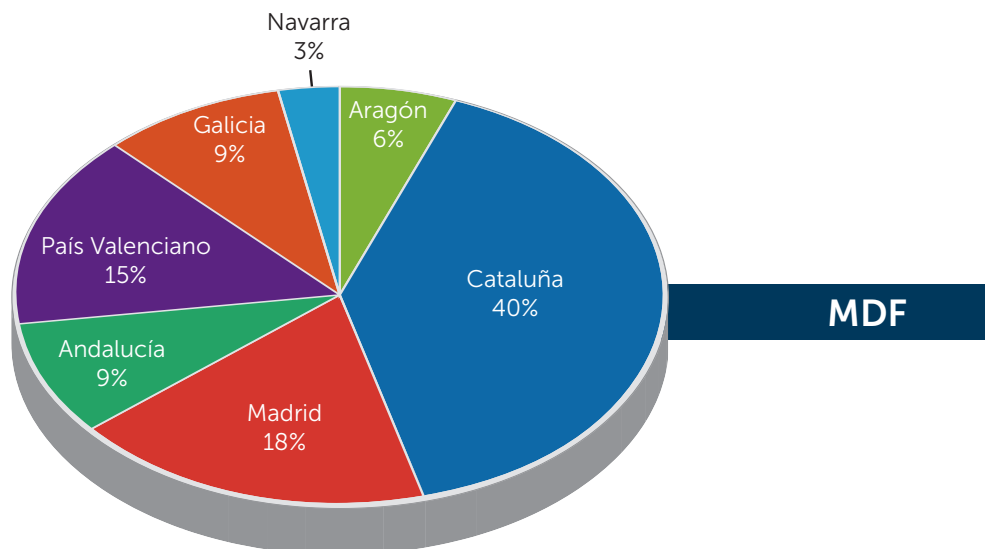
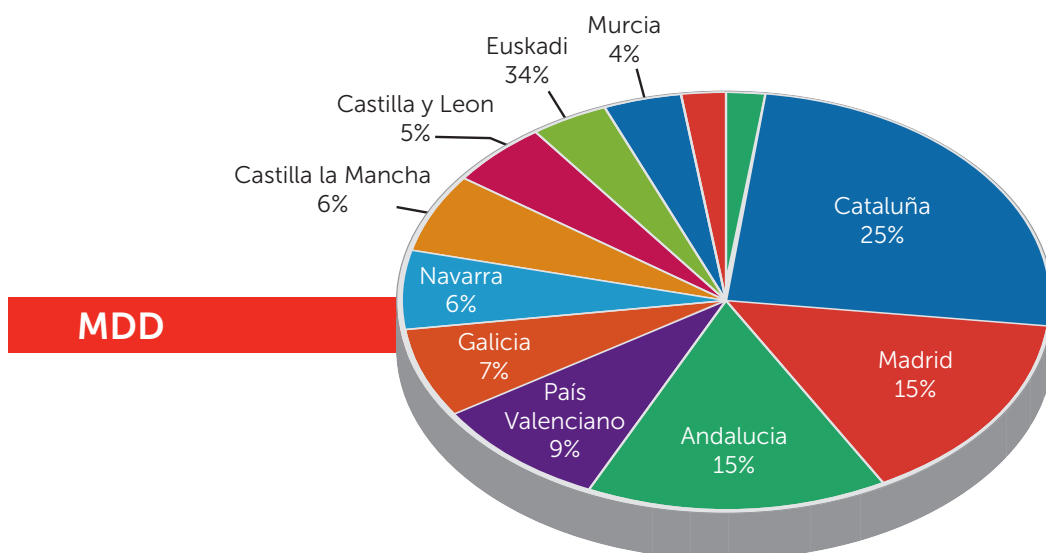
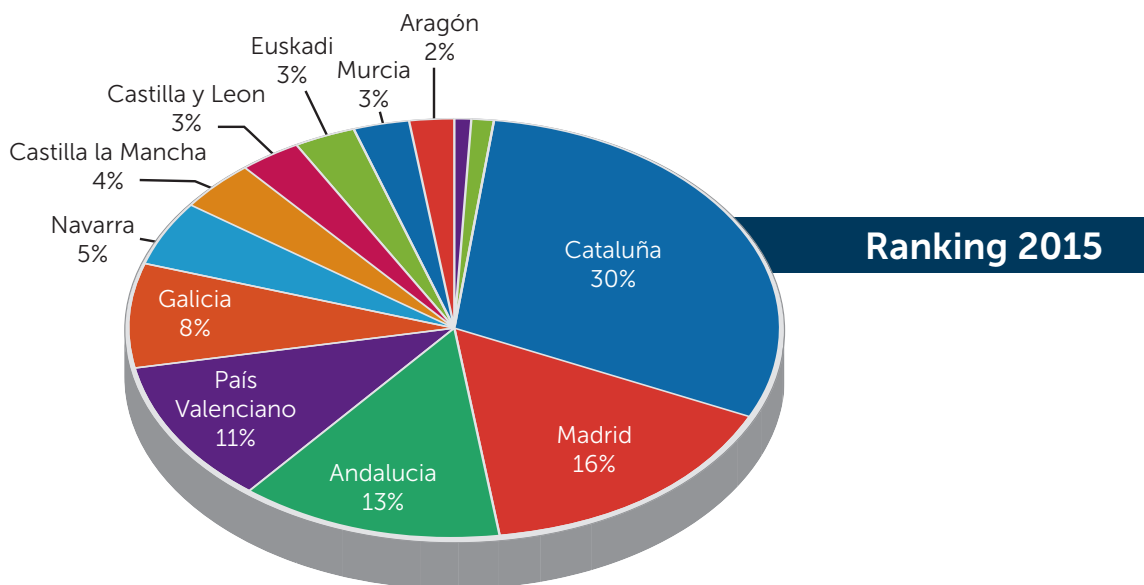
En Cataluña encontramos la mayoría de las sedes centrales de las empresas del Ranking 2015 con un total de 30 empresas. Le siguen en importancia Madrid, con 16 empresas y Andalucía con 13 empresas.

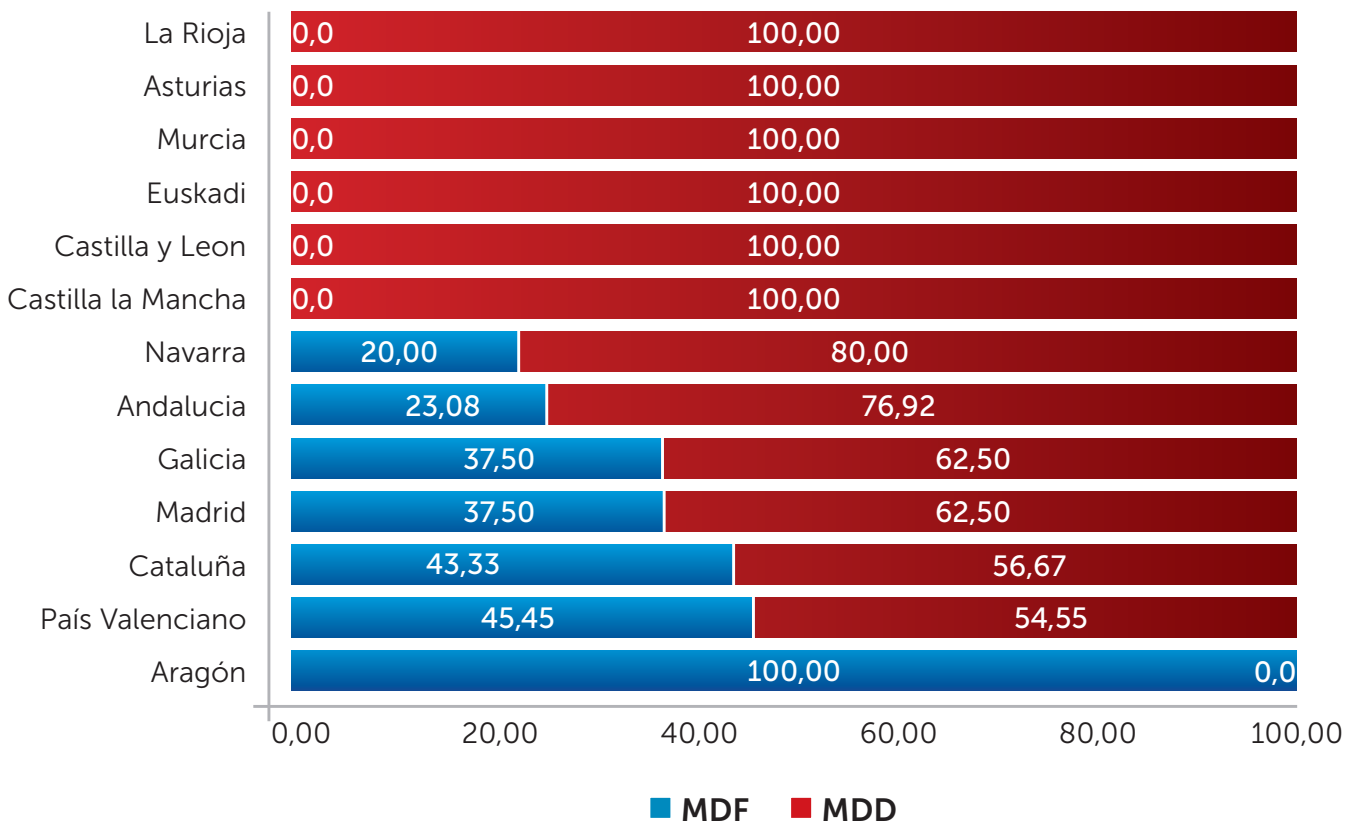
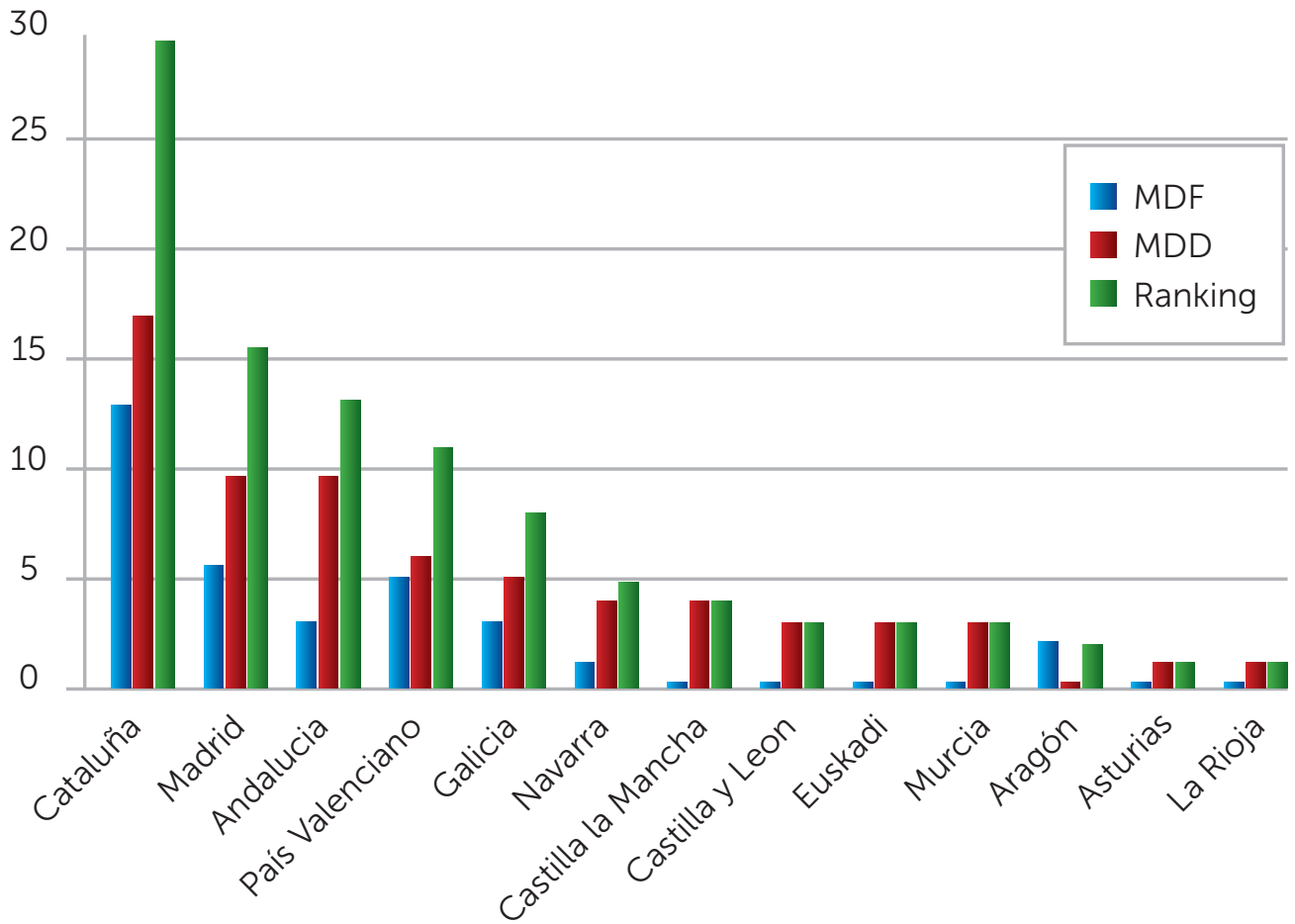
En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la mayoría cuenta con sus sedes centrales en las mismas regiones que el conjunto del Ranking, Cataluña, Madrid y Andalucía. Por el contrario, la presencia de empresas de productos de MDF es mayoritaria en Cataluña, Madrid y País Valenciano.

**Cuadro 16: Regiones donde se encuentran las sedes centrales de las empresas del Ranking, MDD y MDF**

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Mayoritaria fabrica MDD	CCAA Mayoritaria fabrica MDF
Cataluña (30%)	Cataluña (25%)	Cataluña (40%)
Madrid (16%)	Madrid (15%)	Madrid (18%)
Andalucía (13%)	Cataluña (25%)	País Valenciano (15%)

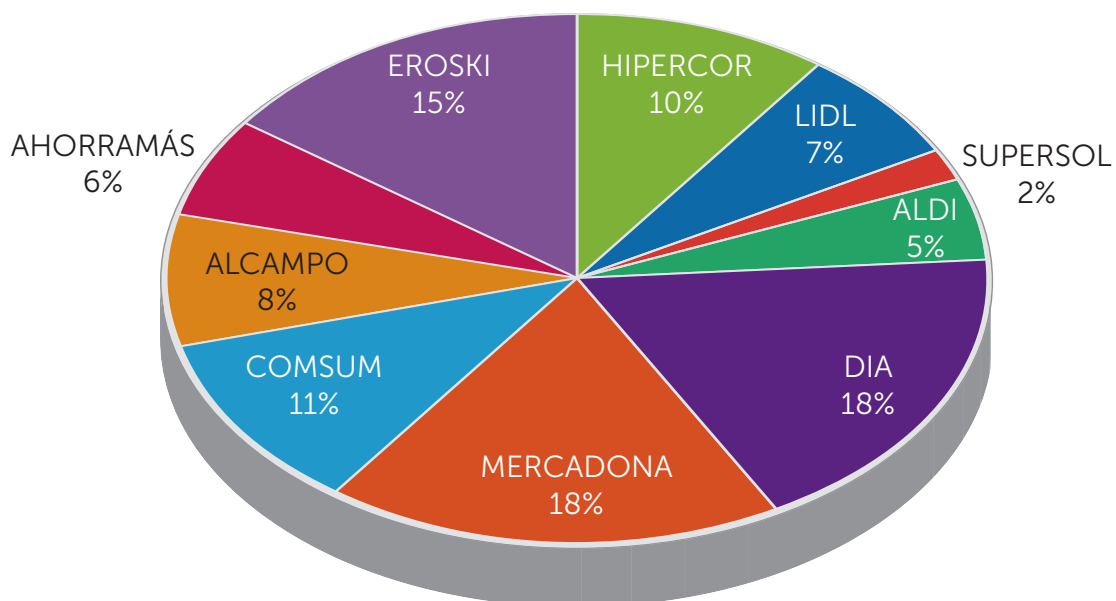
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



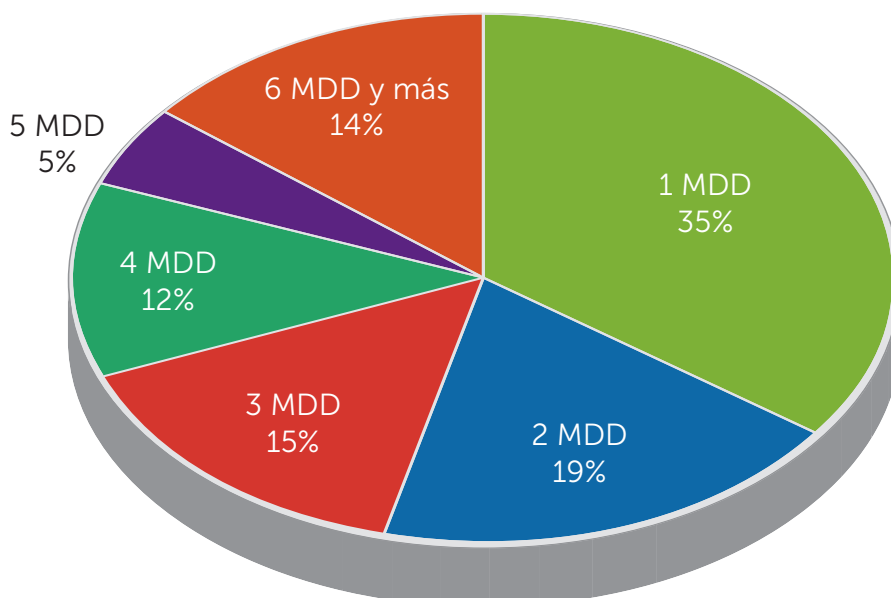


# Análisis distribución:

- De las 67 empresas del Ranking 2015 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 18% fabrica para MERCADONA, el mismo porcentaje (18%) lo hace para DIA y el 15% para EROSKI.

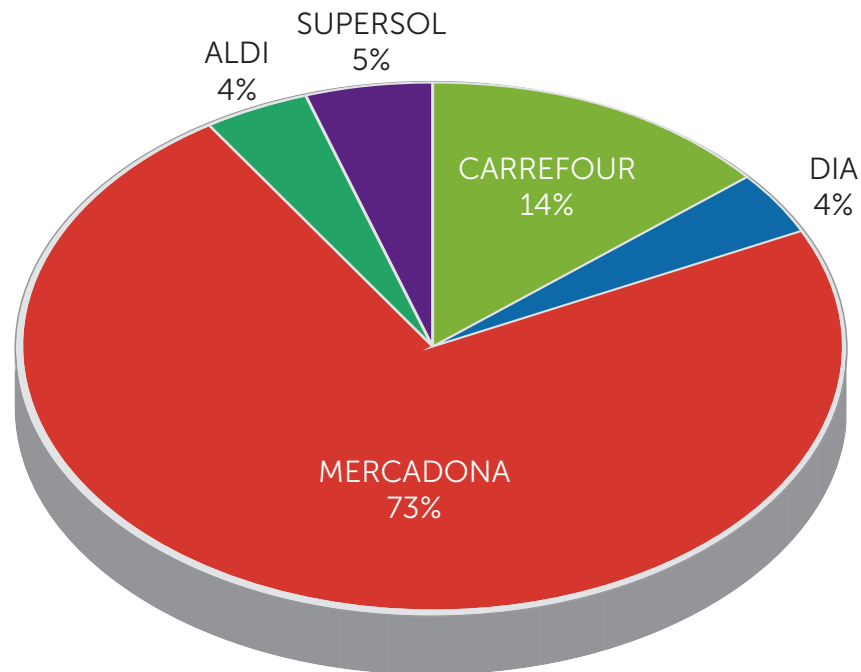


- De estas 67 empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 35% fabrica sólo para una MDD y el 19% para dos MDD.





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



## 3.2. Resultados de la Investigación de Campo

### 3.2.1. Encuestas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras

- El 44% de los trabajadores y trabajadoras encuestados pertenece a grandes empresas con una plantilla de 500 a 1.000 trabajadores y trabajadoras
- El 63% de las encuestas recibidas de trabajadores son de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD
- El 67% de los encuestados cree que SI existen diferencias en la calidad de los productos MDD y MDF. La diferencia de calidad, señalan, se encuentra en los procesos de elaboración, en la materia prima o en la fecha de caducidad del producto.
- El 80% de los encuestados cree que la innovación NO se ve afectada por la fabricación de MDD.

En los casos que si se ve afectada, las encuestas señalan que la innovación se relaciona más con los productos MDF, ya que la MDD no invierte en innovación porque fabrica productos desarrollados por terceros e imita las características de los productos de MDF sin crear tendencia. La MDD generalmente no invierte en I+D+i, produce lo desarrollado por terceros.

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

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

### Debilidades y fortalezas de las empresas que fabrican MDD

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Calidad condicionada por el precio	Mayores ventas si tienes el precio más bajo
Dependencia de la aceptación del consumidor	Fabrica a pedido
Dificultad para tener clientes estables	Menos costes en equipo comercial
Poca segmentación de mercado	Mayor disponibilidad
Dependencia de la distribución/ del cliente	Mayor volumen, más trabajo
Coste bajos de producción para ser competitivo	Competitividad
Peores condiciones de trabajo	Mayor contratación
Más incertidumbre, mayor riesgo de picos de producción	Potencial productos de todos los distribuidores
	Crecimiento rápido
	Mayor capacidad de distribución de productos

### Debilidades y fortalezas de las empresas que fabrican MDF

DEBILIDADES	FORTALEZAS
No pueden competir en precios con la MDD	Marcas que son referencia para el consumidor/ Confianza
Coste de producción y costes laborales más altos	Apoyan actividades: cultura, música, deportes
Las materias primas mandan en los costes	Mayor posibilidad de planificación a medio y largo plazo
El precio del producto	I+D+I
Nuevos clientes	La calidad y la imagen son su carta de presentación
Competencia en el mercado por los precios	Mayor independencia para tomar decisiones
Menos ventas	Mejor calidad del producto. Calidad garantizada
	Más margen de beneficio, mayor capacidad de crecimiento

- En cuanto a los **convenios colectivos**, al 50% de los encuestados se les aplica el Convenio Colectivo Sectorial, al 44% Convenio de Empresa y al 6% restante Acuerdo de Trabajo.
- El 67% de los encuestados señala la existencia de **cláusula de ultraactividad** en su Convenio
- La mayoría de los encuestados tiene una **jornada laboral** de 8 horas
- El 81% de los encuestados tiene **tiempo de descanso** incluido en su jornada
- El 88% de los encuestados trabaja a **3 turnos**, la mayoría sin turnicidad y trabaja sábados y domingos
- La mayoría de los encuestados disfruta **30 días naturales de vacaciones**
- La mayoría de los encuestados recibe **15 pagas anuales**
- Al 50% de los encuestados SI le reconocen económicamente la **antigüedad**, normalmente por trienios.
- El 75% de los trabajadores que participan en el cuestionario tiene algún **plus reconocido**. Los pluses reconocidos suelen ser: nocturnidad, frío, turnicidad, jornada partida, especial, ruido, flexibilidad, puntualidad, penosidad, festivo, producción, asistencia, peligrosidad...
- Todos los encuestados han recibido **formación** dentro de la jornada laboral, la formación recibida estaba relacionada con las tareas a realizar en el puesto de trabajo y todos han recibido formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales
- Al 60% de los encuestados la empresa NO complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común**, mientras que en el caso de **enfermedad o accidente laboral** la empresa complementa hasta el 100% a todos los encuestados
- El 56% de los encuestados pertenece a empresas que cuentan con **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar**, mientras que un 44% responde que en su empresa no existen políticas de conciliación o las desconoce. Entre las políticas de conciliación, la flexibilidad horaria es la medida más extendida
- El 75% de los encuestados recibe **ayudas sociales**, las becas para estudios, seguro médico y préstamos a bajo interés son las ayudas más extendidas
- El 75% de los encuestados reconoce que su empresa NO lleva a cabo **prácticas de comercio equitativas o justas**
- El 56% de las encuestas pone de manifiesto que sus empresas SI son capaces de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento**
- El 37´5% de los encuestados contesta que su empresa SI dispone de alguna **certificación de responsabilidad social**, el 37´5% no lo sabe y el 25% contesta que NO
- El 62´5% de las encuestas pone de manifiesto que sus empresas NO disponen de mecanismos para **atraer o retener talento**
- El 53% de los encuestados pertenece a empresas que SI prestan algún apoyo a los **trabajadores vulnerables**

- El 63% de las encuestas señala que su empresa cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**. La mayoría de las empresas emprende acciones concretas en reducción de emisiones de gases, por la calidad del agua y reducción de vertidos contaminantes y utiliza materiales reciclados o reutilizados, mientras que solo un 21% cuenta con sistemas de energías renovables en sus instalaciones
- El 56% de los encuestados reconoce que su empresa SI aplica alguna práctica para gestionar el **desperdicio alimentario**, para la fabricación de alimentación animal, bancos de alimentos, etc...
- El 44% de las encuestas señala que su empresa SI cuenta un **plan integral de gestión sostenible**, el mismo porcentaje (44%) reconoce que su empresa NO cuenta con dicho plan y un 12'5% no lo sabe.

### **Encuestas dirigidas a las Empresas**

- La mayoría de las empresas que participan en las encuestas cuenta con una plantilla de más de 1.000 trabajadores y trabajadoras
- El 57% de las encuestas recibidas son de empresas que fabrica **exclusivamente MDF** y el 43% produce para MDD.
- El 57% considera que existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el poder negociador de la distribución.  
Como ejemplo opinan que la distribución se está concentrando en los 5 principales distribuidores que ya cuentan con el 50% y 70% de la facturación. El perder uno de estos clientes le supone a la mayoría de las empresas tener que reestructurar su plantilla a corto plazo. Asimismo se están produciendo alianzas entre los grandes distribuidores donde comparten la información sobre las condiciones comerciales que mantienen con sus fabricantes.
- Cerca del 60% opina que la **Ley de la Cadena alimentaria es una buena medida** para controlar las desigualdades entre distribuidor y fabricante.  
Entre las argumentaciones a favor de esta Ley las empresas opinan que esta norma exige la formalización documental de las relaciones entre los diferentes eslabones de la cadena, la regulación sobre el régimen de contratación y las prácticas abusivas comerciales permitirá reducir el desequilibrio en las relaciones comerciales entre los diferentes operadores de la cadena de valor. Esta ley establece la posibilidad de acudir a un procedimiento de mediación, cuando no hubiera acuerdo en la fijación del precio en los contratos correspondientes a la primera vista de productos agrarios no transformados.
- El 71% de las empresas encuestadas afirma que la producción y el consumo de MDD frena la **innovación**.  
Opinan que lo que supone realmente un freno para la innovación es que algunos distribuidores de peso no permitan la entrada de nuevos productos de fabricante en sus establecimientos. Esta circunstancia es única en Europa, lo que provoca que muchas multinacionales consideren a España un país no prioritario en el lanzamiento de nuevos productos.  
La MDD va dirigida a un público de precio y la innovación pasa a un segundo plano. El consumidor de MDD solo valora el precio.

- Más del 60% de las encuestas opinan que **la calidad de los productos de MDD NO** puede ser igual que la de los productos de MDF.
- En cuanto a la **gestión de la presión de la distribución** en la producción, las empresas utilizan medidas organizativas de flexibilidad laboral, polivalencia y ahorro general en los costes de producción. A través del Departamento de Planificación. Con Acuerdos con los trabajadores y trabajadoras para que sea posible fabricar según las necesidades productivas. A través de Acuerdos a largo plazo con los clientes. Apostando por la calidad y defendiendo la Marca.

### *Debilidades y fortalezas de las empresas que fabrican MDD*

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Escasa o nula notoriedad	Menos esfuerzo e inversión en Comercial y Marketing
Autocompetencia	No se identifica la marca con el producto
Desprestigio de la marca	Menor riesgo para la marca
Dependencia del comportamiento de terceros y del cliente	Descuento en la compra de materias primas
Calidad	Precio
Falta de identidad e marca	Volumen de producción
Sin compromiso emocional	
Origen desconocido	
Falta de innovación	
Baja rentabilidad	

### *Debilidades y fortalezas de las empresas que fabrican MDF*

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Más esfuerzo en Comercial y Marketing	Mayor notoriedad
Pérdida de clientes	Imagen e Identidad de Marca
Menor poder de negociación	Calidad
Precio	Variedad y surtido
Mayores costes	I+D+i
	Calidad e innovación continua para diferenciarse
	Capacidad de atraer "talento"
	Inversión en la formación de los trabajadores/as



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

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

- El 57% de los encuestados reconoce que su empresa SI lleva a cabo **prácticas de comercio equitativas o justas**.

Entre las cuales 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.

- Todas las empresas encuestadas afirman que SI son capaces de **crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento**

- El 71% de los encuestados contesta que su empresa SI dispone de alguna **certificación de responsabilidad social**

- El 86% de las encuestas pone de manifiesto que sus empresas SI disponen de mecanismos para **atraer o retener talento**

- Todas las empresas que participan en la encuesta afirma que SI prestan algún apoyo a los **trabajadores vulnerables**

- El 86% de las encuestas señala que su empresa cuenta con **algún sistema de gestión ambiental**. La mayoría de las empresas emprende acciones concretas en reducción de emisiones de gases, por la calidad del agua y reducción de vertidos contaminantes y utiliza materiales reciclados o reutilizados, mientras que son pocas las que cuentan con sistemas de energías renovables en sus instalaciones

- Casi el 90% de los encuestados reconoce que su empresa SI aplica alguna práctica para gestionar el **desperdicio alimentario** como:

- Donaciones a Banco de alimentos y control de productos desclasificados
- Reciclaje
- Maquinaria para reducir mermas.
- Proceso de producción y fabricación contrastados con el objetivo de ir al desperdicio 0.
- Redistribución de materia prima entre las empresas del grupo
- Donaciones de producto a entidades sociales
- Centro productivo para fabricar materia prima para alimentación animal con el desperdicio

- Más del 85% de las encuestas señala que su empresa SI cuenta un **plan integral de gestión sostenible**



## 3.3. Resultados de la comparativa con otros Ranking

- SSe ha comparado el Ranking 2015 de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación con otros Rankings que elabora el MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), un instrumento de evaluación lanzado en el año 2000 y que actualmente elabora seis Rankings (Merco Empresas, Merco Líderes, Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo, Merco Talento, Merco Consumo y MRS)

### *1. Ranking: Empresas de Alimentación y bebidas con mejor reputación corporativa (Año 2015)*

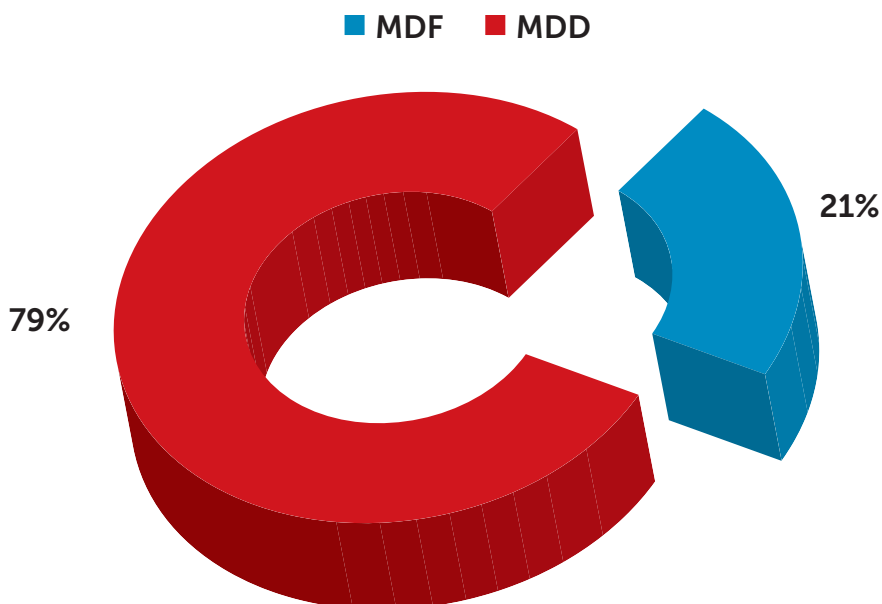
El **79%** de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa **fabrica MDD**, mientras que en este mismo Ranking en 2014, las empresas relacionadas con la MDD suponían el 56%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking ha crecido hasta 20 puntos porcentuales.



**Cuadro 17: Ranking de empresas de Alimentación y bebidas con mejor reputación corporativa**

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
<b>SECTOR ALIMENTACIÓN</b>			
1	DANONE, S.A.	10	MDF
2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	26	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
5	GRUPO SIRO	28	MDD
6	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	30	MDD
7	GRUPO AGROLIMEN	12	MDD
8	NUTREXPA	54	MDD
9	GRUPO FUERTES	6	MDD
<b>SECTOR BEBIDAS</b>			
1	MAHOU SAN MIGUEL	9	MDD
2	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
3	S.A. DAMM GRUPO	15	MDD
4	CODORNIU, S.A. GRUPO	37	MDD
5	FREIXENET, S.A. GRUPO	77	MDD

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



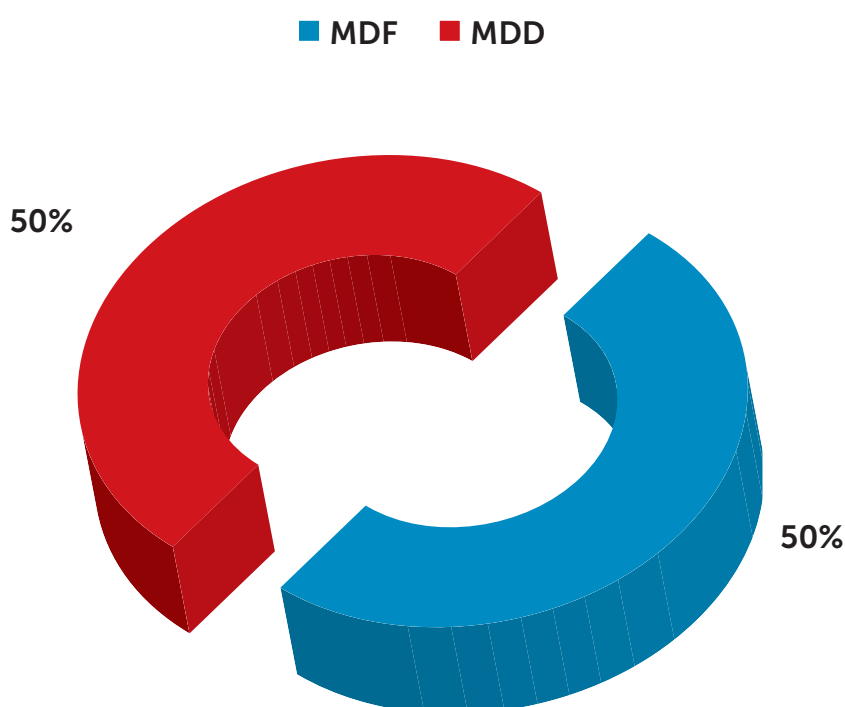
## 2. Ranking: Líderes empresariales mejor valorados (Año 2015)

El **50%** de las empresas de Alimentación y bebidas cuyos líderes se encuentran en el Ranking de los más valorados **fabrica MDD**, mientras que en este mismo Ranking en 2014, las empresas relacionadas con la MDD suponían el 29%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking gana 21 puntos porcentuales.

**Cuadro 18: Ranking de líderes empresariales en el sector de Alimentación y Bebidas**

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
<b>SECTOR ALIMENTACIÓN</b>			
1	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	26	MDF
2	GRUPO SIRO	28	MDD
3	DANONE, S.A.	10	MDF
<b>SECTOR BEBIDAS</b>			
1	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
2	FREIXENET, S.A. GRUPO	77	MDD
3	CODORNIU, S.A. GRUPO	37	MDD

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



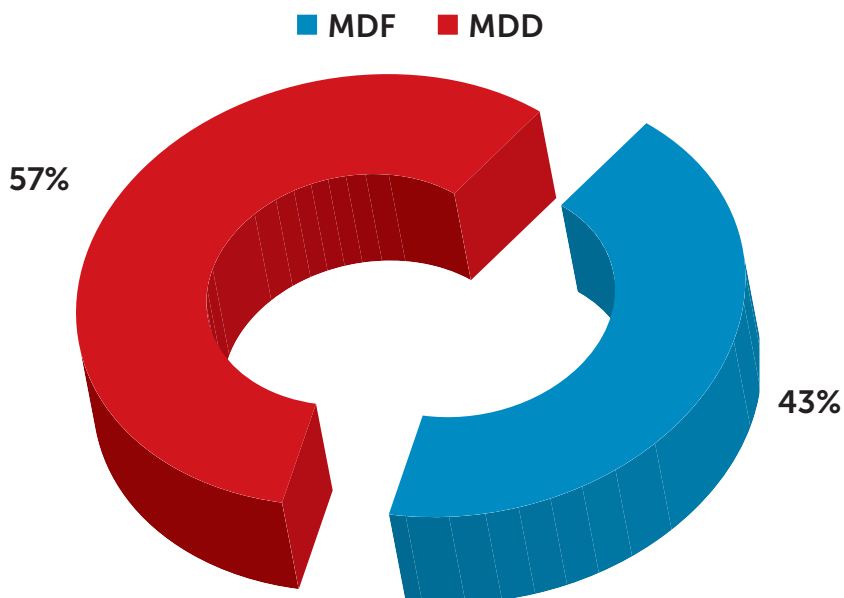
### 3. Ranking: Empresas que mejor atraen y retienen el talento personal (Año 2015)

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

**Cuadro 18: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas que mejor atraen y retienen el talento**

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
<b>SECTOR ALIMENTACIÓN</b>			
1	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
2	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	26	MDF
3	DANONE, S.A.	10	MDF
5	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
<b>SECTOR BEBIDAS</b>			
1	MAHOU SAN MIGUEL	9	MDD
2	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
3	S.A. DAMM GRUPO	15	MDD

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





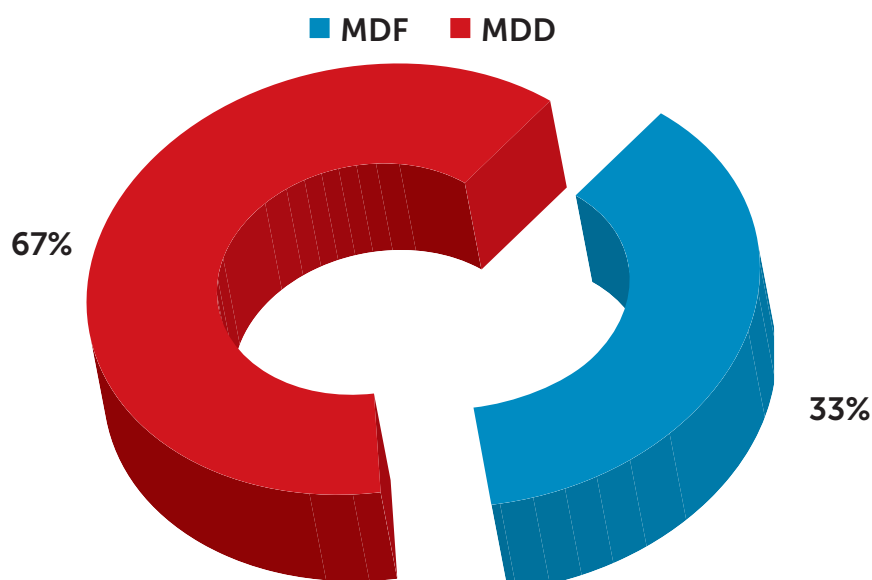
#### 4 Ranking: Empresas más responsables (Responsabilidad y Gobierno Corporativo (Año 2015))

El **67%** de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas más responsables **fabrica MDD**, mientras que en este mismo Ranking en 2014, las empresas relacionadas con la MDD suponían el 43%. Esta evolución muestra como la presencia de empresas que fabrica MDD en este Ranking ha crecido hasta 24 puntos porcentuales.

**Cuadro 19: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas más responsables**

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
<b>SECTOR ALIMENTACIÓN</b>			
1	DANONE, S.A.	10	MDF
2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	26	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
5	GRUPO SIRO	28	MDD
<b>SECTOR BEBIDAS</b>			
1	MAHOU SAN MIGUEL	9	MDD
2	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
3	S.A. DAMM GRUPO	15	MDD
4	CODORNIU, S.A. GRUPO	37	MDD

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



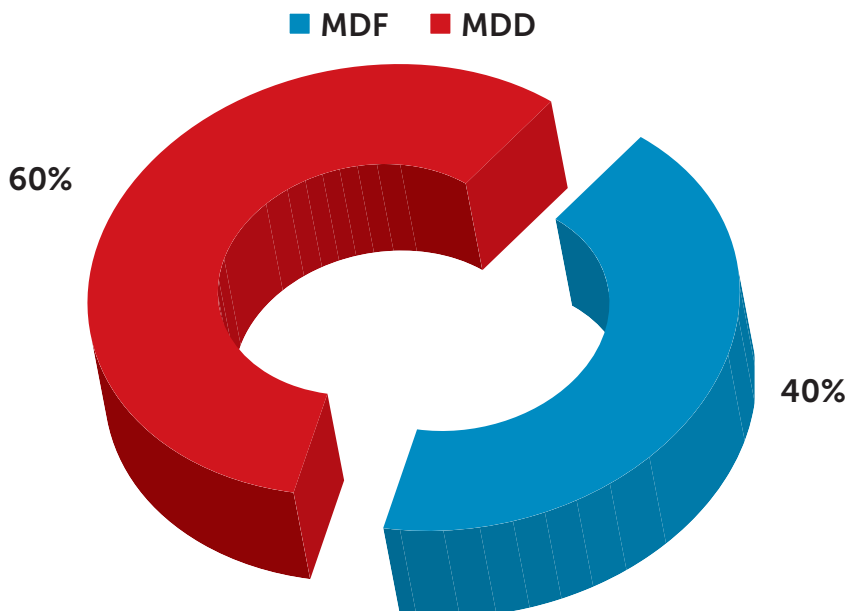
### 5. Ranking: Marcas de consumo que gozan de mejor reputación (Año 2015)

El 60% de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de marcas de consumo que gozan de mejor reputación, además de su propia marca, **fabrica MDD**

**Cuadro 20: Ranking de empresas de Alimentación y Bebidas cuyas marcas gozan de mejor reputación**

Ranking Merko	Empresa	Ranking Alimarket	MDD
<b>SECTOR ALIMENTACIÓN</b>			
1	DANONE, S.A.	10	MDF
2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	3	MDD
3	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	26	MDF
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	MDD
5	UNILEVER	34	MDF
<b>SECTOR BEBIDAS</b>			
1	CODORNIU, S.A. GRUPO	37	MDD
2	MAHOU SAN MIGUEL	9	MDD
3	COCA COLA ESPAÑA	1	MDF
4	HEINEKEN	16	MDD
5	S.A. DAMM GRUPO	15	MDD

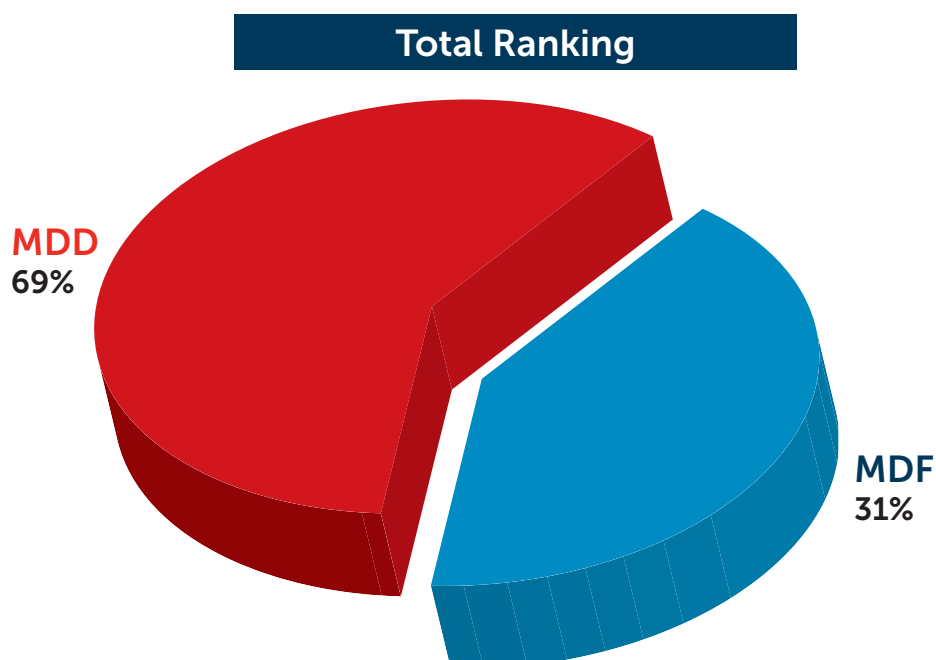
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET y MERCO



## 3.4. Resultados Negociación Colectiva

Se han analizado:

- 180 convenios colectivos identificados.
- Vigencia durante el año 2015.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los 180 convenios colectivos analizados, el 69% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que el 31% restante solo fabrica Marca de Fabricante.



### 3.3.1.- Resultados por materias:

#### • SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2<sup>a</sup> de producción

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	17.324,76 €	17.086,29 €	17.611,65 €
Salario Máximo	41.086,29 €	41.886,00 €	28.333,05 €
Salario Mínimo	14.510,60 €	11.902,99 €	10.365,75 €

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

Si tenemos en cuenta los salarios del estudio del año pasado la media salarial, prácticamente no ha variado, ello es debido a la tendencia de congelación salarial que se viene dando en los últimos años, y a las bajadas salariales de algunos convenios analizados, algunos de ellos como consecuencia de EREs

*Destacan los salarios de:*

**MAHOU- SAN MIGUEL:**

en sus dos centros de trabajo cuentan con salarios de 34.129,70€ y 41.886, 00 €/año

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

28.333, 08€/año

**DANONE:**

27273,83 €/año

**BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA S.A.U.,**

salario más bajo 10.365, 75€/año. En este caso como ya se ha indicado en la metodología, al no encontrar Convenio colectivo de empresa aplicable publicado en ninguno de los boletines Oficiales, se ha recogido el convenio de panadería de Tenerife.



	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	17.324,76 €	17.086,29 €	17.611,65 €
Jornada Media (h/año)	1768,11	1765,65	1773,72
Salario Medio (€/h)	9,80	9,68	9,93

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

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

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

El incremento salarial para 2015, en los convenios analizados es muy variado, como se ha indicado anteriormente hay convenios en los que se bajan los salarios hasta un 10% por estar inmersos en procesos de regulación de Empleo. Si solo tenemos en cuenta aquellos convenios colectivos analizados en los que se fija el incremento salarial, la media es de l 0,81%.

### • JORNADA:

El 30% de los C.C. analizados tiene jornada semanal. Si analizamos la jornada anual se regula en el mientras que el 77%, jornada anual. La tendencia es ir fijando jornadas anuales, aunque nos hemos encontrado convenios en los cuales la jornada se regula en base a la producción y las necesidades de cada puesto, sin fijar una jornada máxima concreta.

#### *Jornada anual:*

En el 77% de los convenios analizados, se recoge la jornada anual, si lo comparamos con el estudio del año pasado en esta ocasión el porcentaje aumenta.

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.768,11 h/año	1.765,65 h/año	1.773,72 h/año
Jornada Máxima	1.875 h/año	1.808 h/año	1.875 h/año
Jornada Mínima	1.641 h/año	1.641 h/año	1.694 h/año



**Jornada semanal:**

El 30% de los convenios analizados recoge este tipo de jornada. Hay convenios que regulan ambas jornadas tanto la semanal como la anual, concretamente el 8% de los convenios analizados

**Jornada media semanal:**

39h54 horas/sem.

En general la jornada es de 40h/sem. Hay que tener en cuenta que hay convenios que específicamente señalan que el tiempo de descanso para bocadillo está computado como tiempo de trabajo efectivo, frente a otros que señalan lo contrario.

**Destaca:**

**GRUPO BIMBO (SARA LEE BAKERY GROUP):**

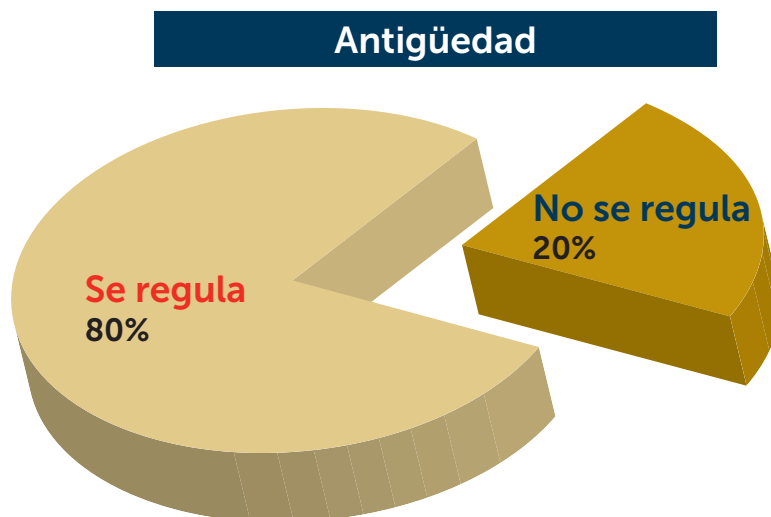
38h semanales.

**HIJOS DE RIVERA, S.A.:**

39 Horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo.

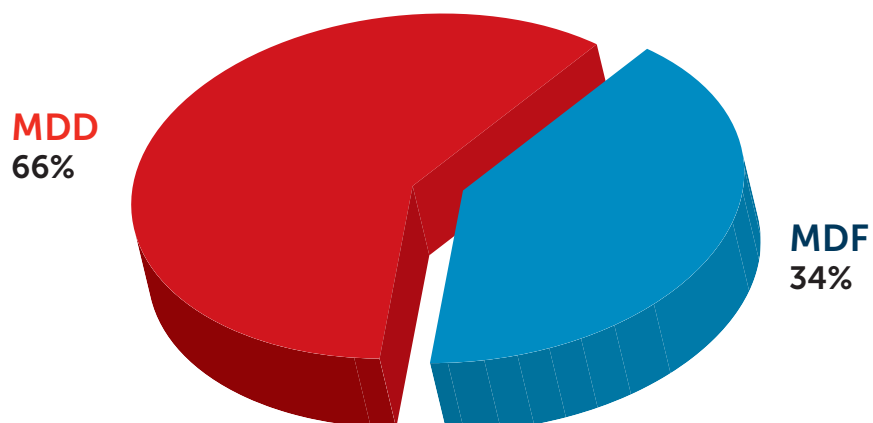
**• ANTIGÜEDAD:**

El 20% de los C.C. analizados no regula la antigüedad, mientras que el 80% si la regula. La tendencia que se está produciendo en los últimos años es la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos Ad personam.



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

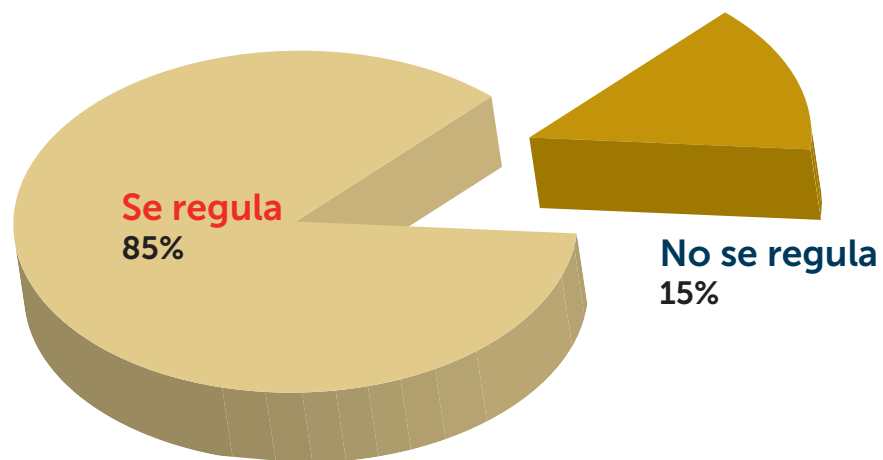
### Antigüedad



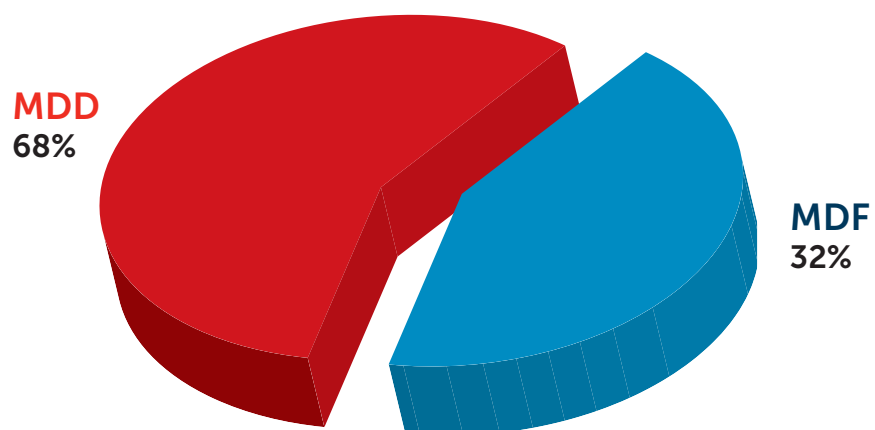
### • SEGURO COLECTIVO:

El 85% de los C.C. analizados ofrece cobertura de Seguro Colectivo.

### Seguro Colectivo



### Seguro Colectivo



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

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

*Resultan curiosos los seguros colectivos de:*

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

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

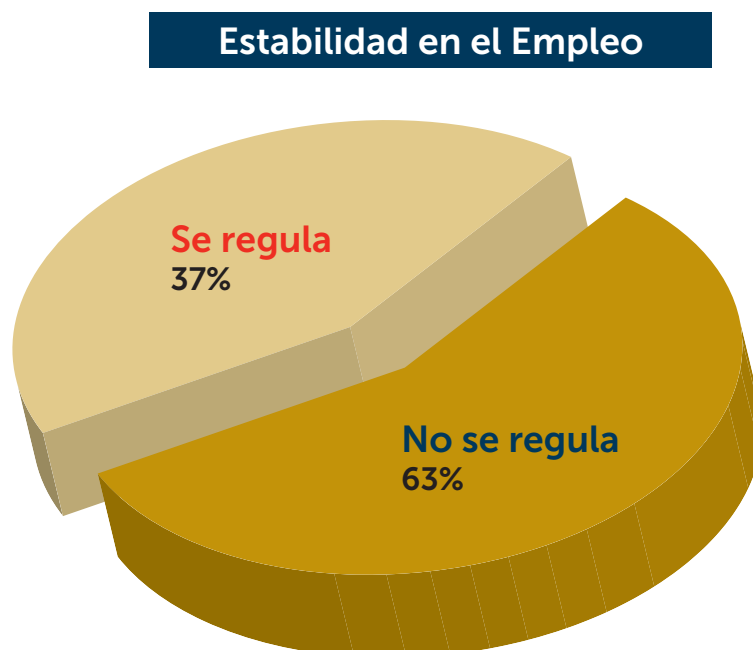
**MONDELEZ ESPAÑA GRUPO:** trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses parte la paga el empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual. El capital asegurado es de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad

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

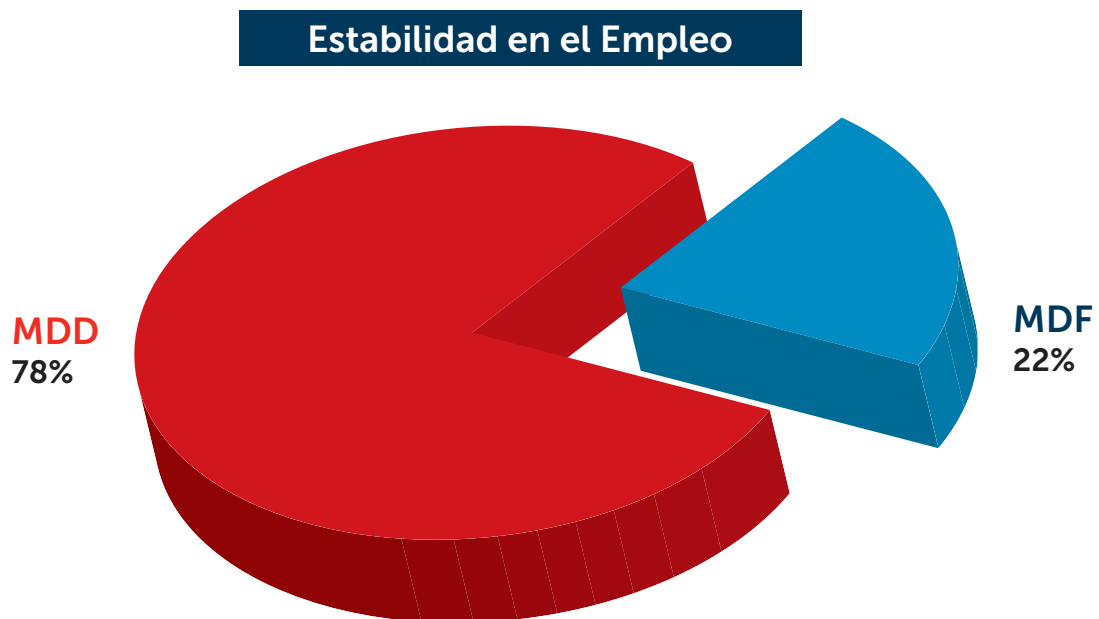
**CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.:** Tiene póliza de seguro, pero solo, para el personal de plantilla que no está adherido al Plan de Pensiones.

**• CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:**

El 37% de los C.C. analizados no recoge cláusula de estabilidad en el empleo, muy por debajo del estudio anterior.



Llama mucho la atención, que de los convenios que recogen fórmulas de estabilidad de empleo el 78% fabrican marca blanca.



Las fórmulas que se contemplan son variadas, destacamos: "la empresa se compromete a reducir al máximo la contratación a través de ETT´s"

*Destacan:*

**GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL:** Garantía de empleo: 115 trabajadores en cada centro de trabajo.

**GRUPO PANRICO (CATALUÑA):** Compromiso de no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.

**GRUPO PANRICO (VALLADOLID):** Compromiso de no presentar un expediente de cierre en el centro de trabajo durante 4 años desde la firma del Convenio. Los fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato indefinido a tiempo completo.

**DANONE:** En todo caso la empresa se compromete a que la contratación eventual no excederá del 8% de la plantilla media en el cómputo anual.

**GRUPO SIRO:** Plan de Incremento de Estabilidad Laboral.

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

**GRUPO YBARRA ALIMENTACION, S.L.:** Limite a la contratación temporal que no sea fijo o fijo-discontinuo: 25%

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

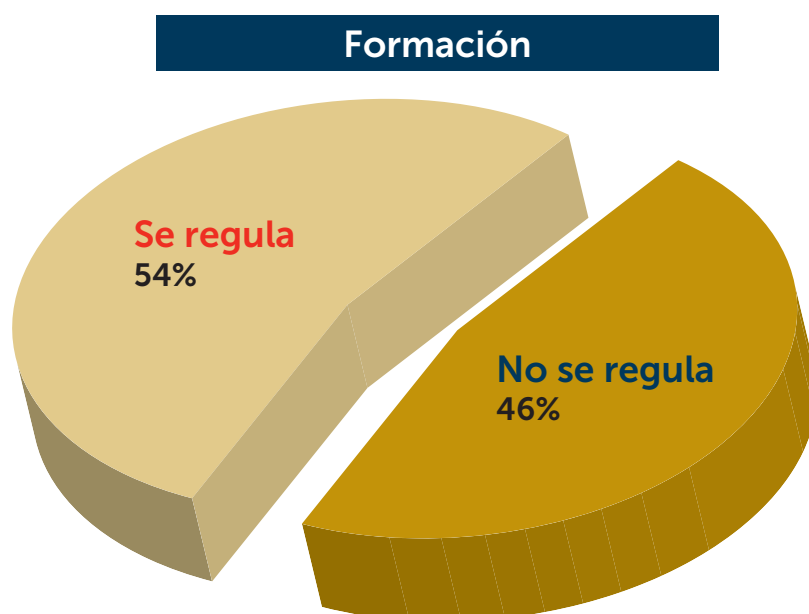
**IMPORTACO:** Se recoge que la empresa se compromete a mantener un 85% de la plantilla con contratos indefinidos.

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

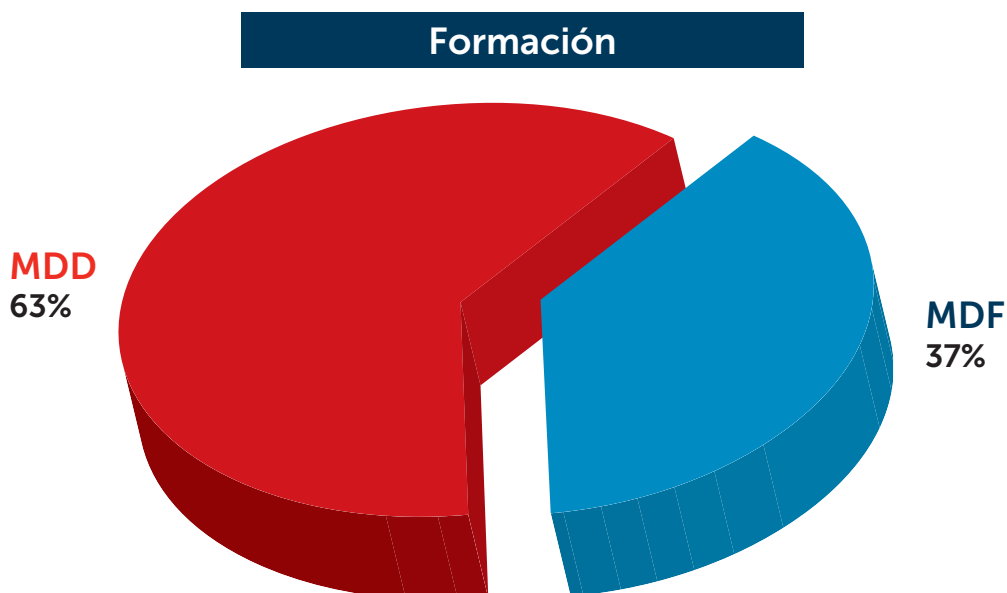
**CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.** Fomento de la creación de empleo estable y creación de una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo. Limitación de contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal a situaciones excepcionales.

• **FORMACIÓN:**

El 54% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 63% fabrica marca blanca.



**Destacan:**

**COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA):** Se regula tanto la formación "necesaria" como la "voluntaria". Se crea la Comisión de Formación (Anexo IV del Convenio).

**GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.:** La empresa comunicará al Comité de empresa el plan de formación anual y establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores.

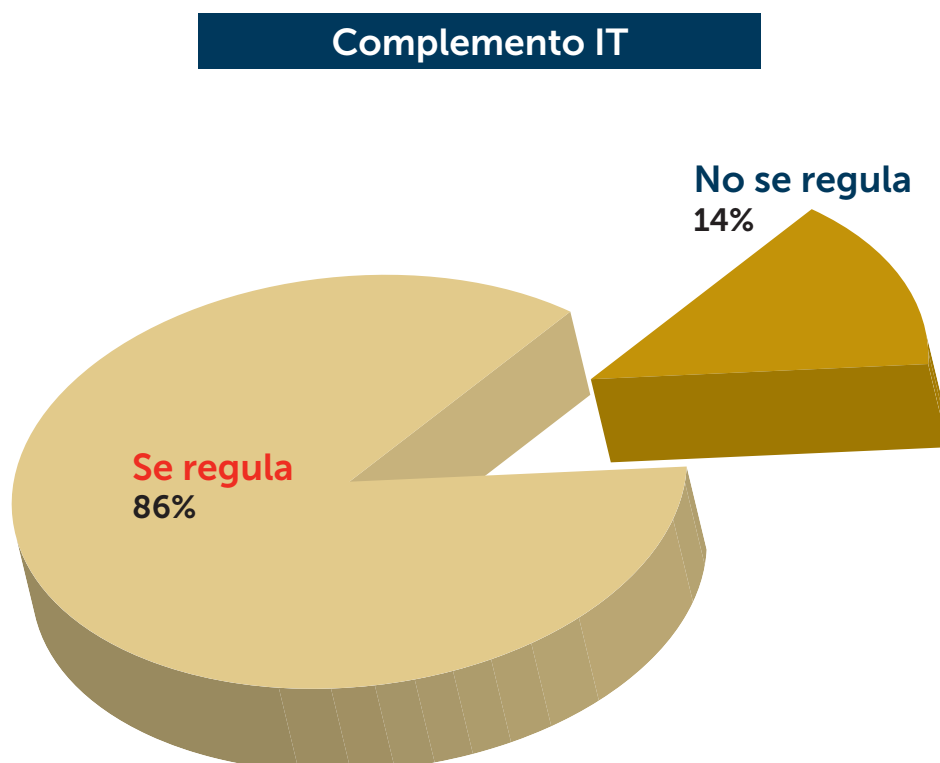
**AB AZUCARERA IBERIA, S.L.:** Comisión Paritaria de Formación. Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas

**ADAMS FOODS (Paracuellos del Jarama):** reconoce una bolsa de 8.064 euros, para ayudas individuales para la formación

**ADAMS FOODS (Galletas Artiach S.A.U.)** Fondo de Formación y Cultura: 23.387,69. Se administra por la Comisión Paritaria de Formación.

- **COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**

Regulado en el 86% de los C.C. analizados, En los dos últimos años se ha incrementado la tendencia de ligar complemento IT con el absentismo.





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

*Destacan:*

**HEINEKEN ESPAÑA:** 100% a partir del 4º día. Los 3 primeros días se podrá solicitar a la dirección el abono, decidiendo ésta la concesión del mismo, con un máximo de 3 por año.

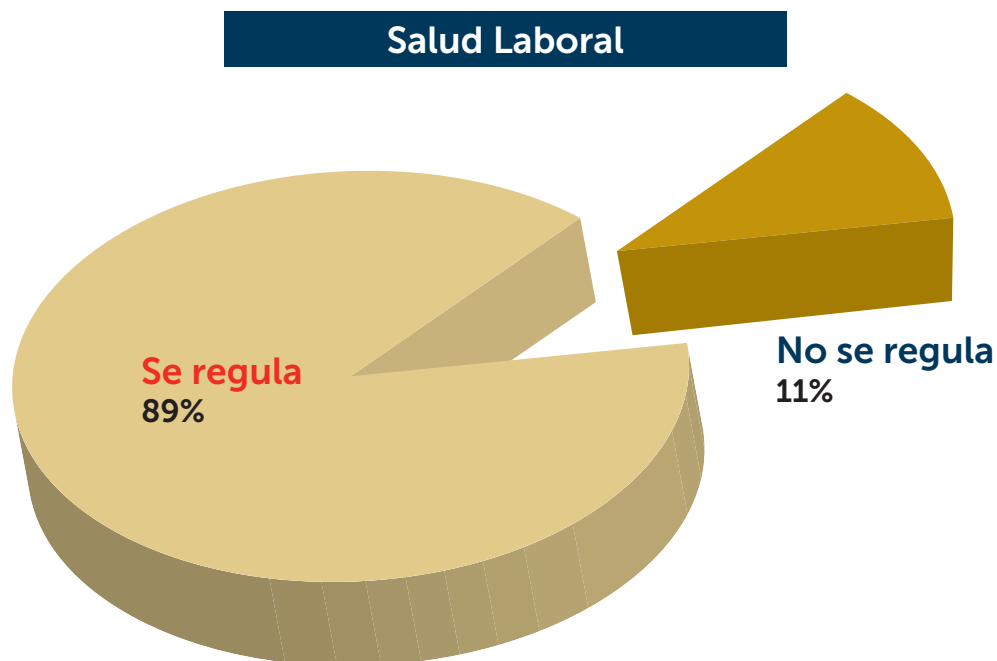
**GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO):** Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.

**NESTLE ESPAÑA S.A. (SEVARES, ASTURIAS):** Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladora sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo

**DANONE:** Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).

**• SALUD LABORAL:**

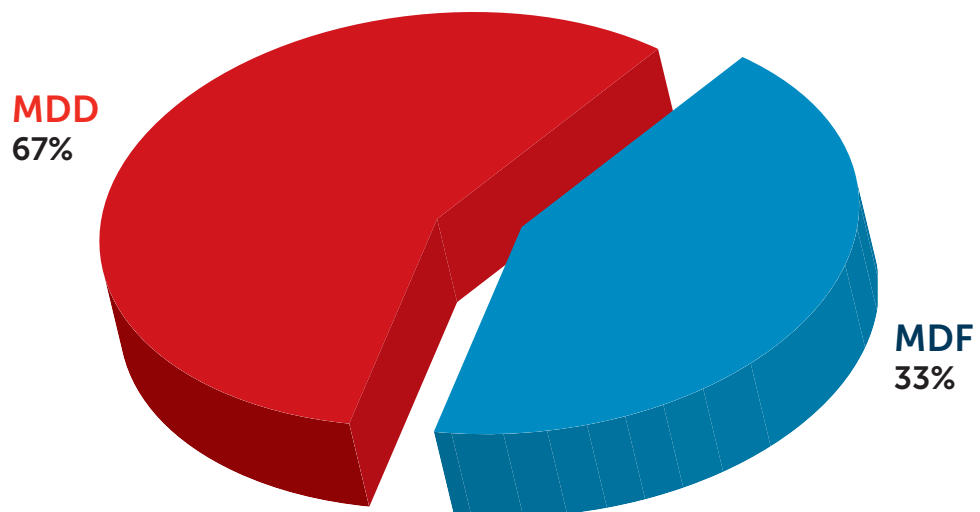
El 89% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Salud Laboral



En general son menciones genéricas a la Salud Laboral o remisiones a la Ley. Solo el 33,5% tienen Comité de Salud Laboral.

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

## Salud Laboral



### Destacan:

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

**PANRICO (Centros de trabajo de Cataluña):** Comité de Seguridad y Salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas. Además se recoge una cláusula que indica: " En materia de exposición al ruido, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias para reducir la exposición de los trabajadores al ruido, para ello ejecutará durante los próximos cuatro años el plan de inversiones (por valor de 1.169.000€).

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

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

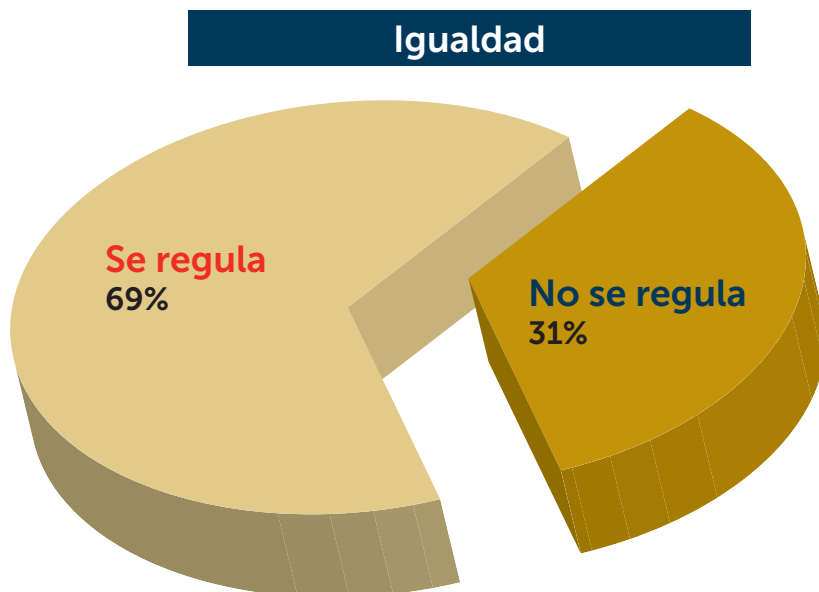
**MAHOU SAN MIGUEL:** Tienen comité Intercentros de Seguridad y Salud.

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

**UNILEVER:** Una vez concluido el Plan de riesgos psicosociales en el que se está trabajando en la actualidad, se incluirán en el Convenio los acuerdos necesarios, legitimados por el Comité Paritario de Plan de riesgos psicosociales y la Comisión Negociadora del presente Convenio.

• **IGUALDAD:**

El 69% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Igualdad.



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

*Destacan:*

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

**PEPSICO GRANADA:** Se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un plan de igualdad. Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.

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

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

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

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

• **ABSENTISMO LABORAL:**

Convenios colectivos, que premian un menor índice de absentismo:

**HIJOS DE RIVERA:** Gratificación extraordinaria por asistencia y productividad. La percibe, en septiembre de cada año, el personal en activo que durante los 3 meses anteriores no haya causado baja.

**NESTLE:** Tiene un plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.

**PANRICO (VALLADOLID):** Incentivo para la reducción de absentismo, entre el 4% y el 2,5% el incremento va desde 72,38€ a 253,35€.

**GRUPO SIRO:** Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención.

**COBEGA (centro de Islas Baleares)** Se recoge una paga de No absentismo. El absentismo no ha de sobrepasar 11 días labores y las faltas de puntualidad 4 horas.

## • OTROS:

### AYUDAS PRÉSTAMOS:

**ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.:** Prestamos: Los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar anticipo, para adquisición de su primera vivienda, de hasta un máximo de 6.010,121 €. La empresa se compromete a destinar la cantidad de 60.000 €

**COBEGA:** Anticipos para la adquisición de vivienda o reforma de la misma: El fondo de anticipos para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla con al menos un año de antigüedad es de 62.278,61 €; dicho anticipo tendrá un importe máximo de 4.825,93 euros. por trabajador/a a devolver en un plazo máximo de 2 años sin intereses o de 7.239,90 euros a devolver en un plazo máximo de 3 años en las mismas condiciones.

**MAHOU:** Fondo para préstamos por adquisición de vivienda. Máximo de 20.000€ amortizable en 60 meses. Fondo para préstamos especiales sin intereses. Máximo de 4.000€ amortizable en 2 años.

### OTRAS CLÁUSULAS DESTACABLES:

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

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

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

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

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

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

La empresa, auxiliada por el Comité de empresa, tratará de facilitar la rehabilitación de trabajadores drogodependientes cuando éstos y sus familias colaboren al respecto. En ningún caso ello podrá suponer costes

**COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR):** Las multas a los repartidores, se pagarán a medias entre la empresa y el conductor.

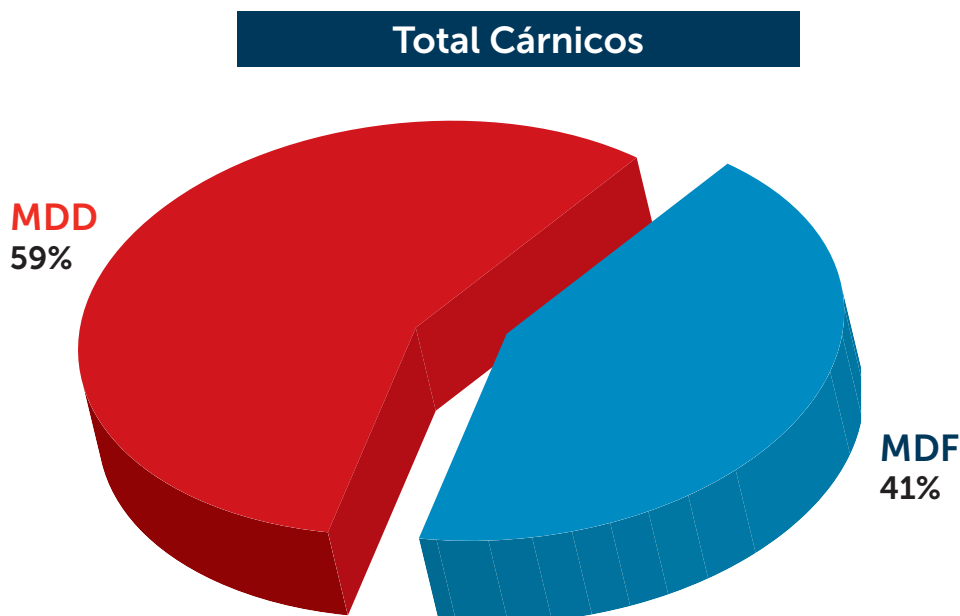
**EUROPASTRY, S.A.:** Regula el hostigamiento psicológico y el acoso sexual en el trabajo.

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

### 3.3.2.- Resultados por sectores:

#### • INDUSTRIA CÁRNICA:

- Se han analizado 17 C.C.
- La mayoría de las empresas/grupos aplican el C.C. Estatal de Industrias Cárnicas.
- El 59% fabrica MDD.



#### JORNADA:

Jornada Media Cárnicos	Jornada Media Ranking
1.770,70 h/año	1.768,11 /año

## SALARIOS:

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

	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.527,66 €	15.667,45 €	15.327,95 €
Salario Máximo	16.772,36 €	16.772,36 €	15.530,58 €
Salario Mínimo	14.314,82 €	15.530,58 €	14.314,82 €

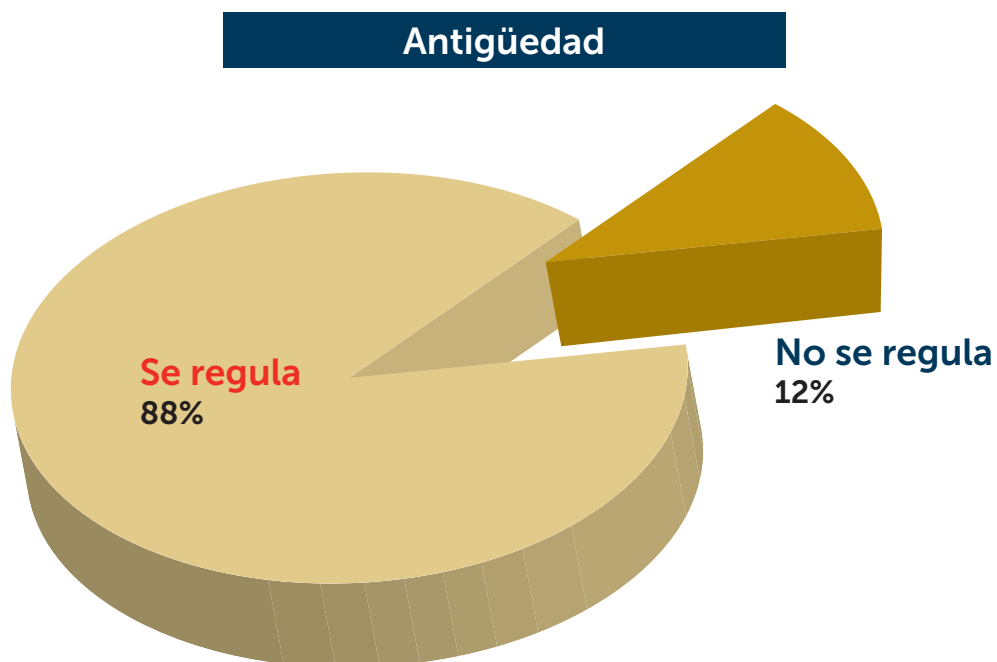
	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	15.527,66 €	15.667,45 €	15.327,95 €
Jornada Media (h/año)	1700,70	1700,70	1700,70
Salario Medio (€/h)	9,13	9,21	9,01



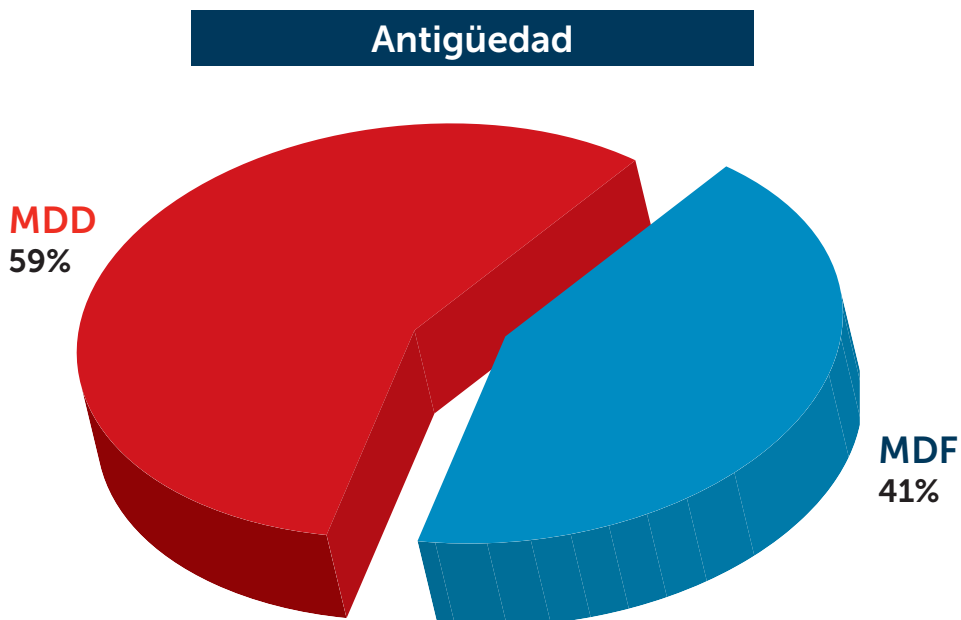


### ANTIGÜEDAD:

Tendencia general de ir congelando la antigüedad.  
Convenio Estatal se congela a fecha de 1999.



De las que si regulan están materia, el 59% producen en su totalidad o en parte para MDD.



### SEGURO COLECTIVO:

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

### FORMACIÓN:

100% Comisión de Formación y/o Planes de Formación

### COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Está regulado en 100%.

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

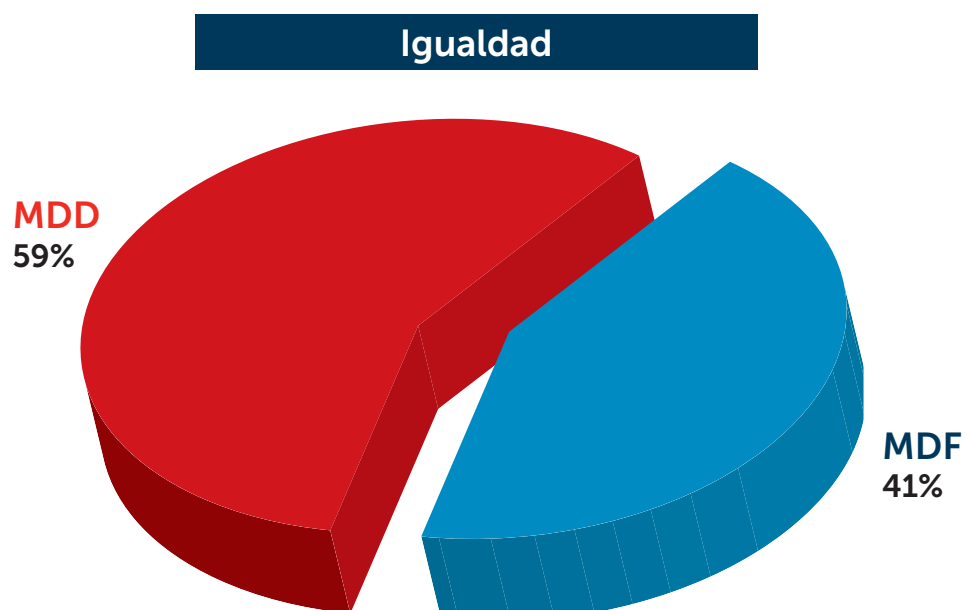
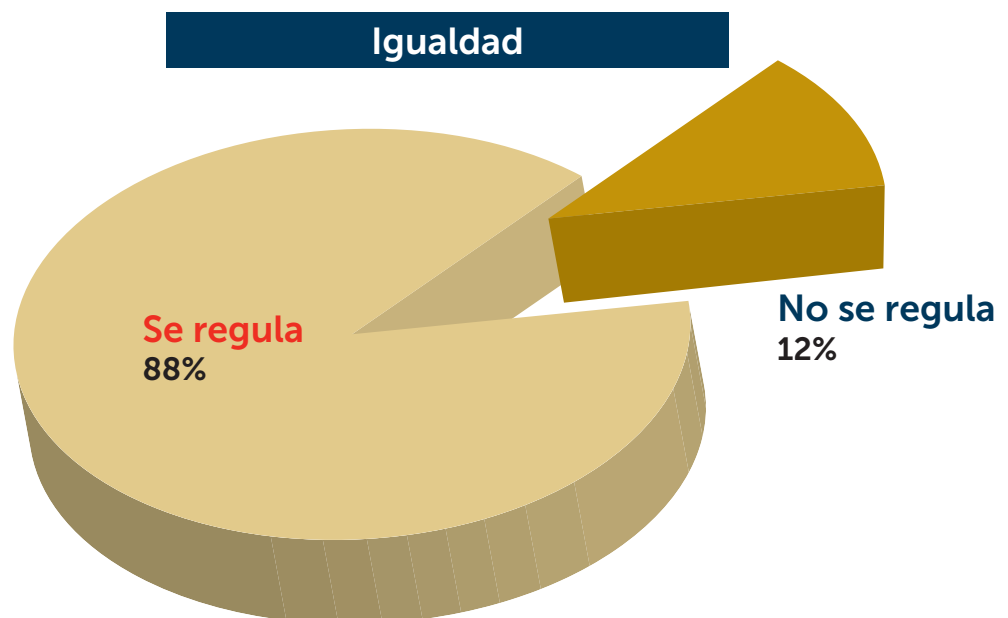
### SALUD LABORAL

Regulado en 100% C.C.

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

### IGUALDAD:

El 88% recoge la elaboración de Planes de Igualdad.



### OTROS DATOS A DESTACAR:

#### MARTINEZ LORIENTE e INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A.:

Múltiples ayudas, destacables porque tiene hasta 1.100€ brutos/año por cada hijo, en tres etapas, 0-3 años, 3-6 años y 6-16 años, en este caso son 100€/año

**Fondo social:** "plantea destinar el 25% de 3000€ mensuales para completar el salario de aquellos que han solicitado la reducción de jornada para cuidado de hijo discapacitado con grado III

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

Regula la jornada flexible en el departamento de oficinas

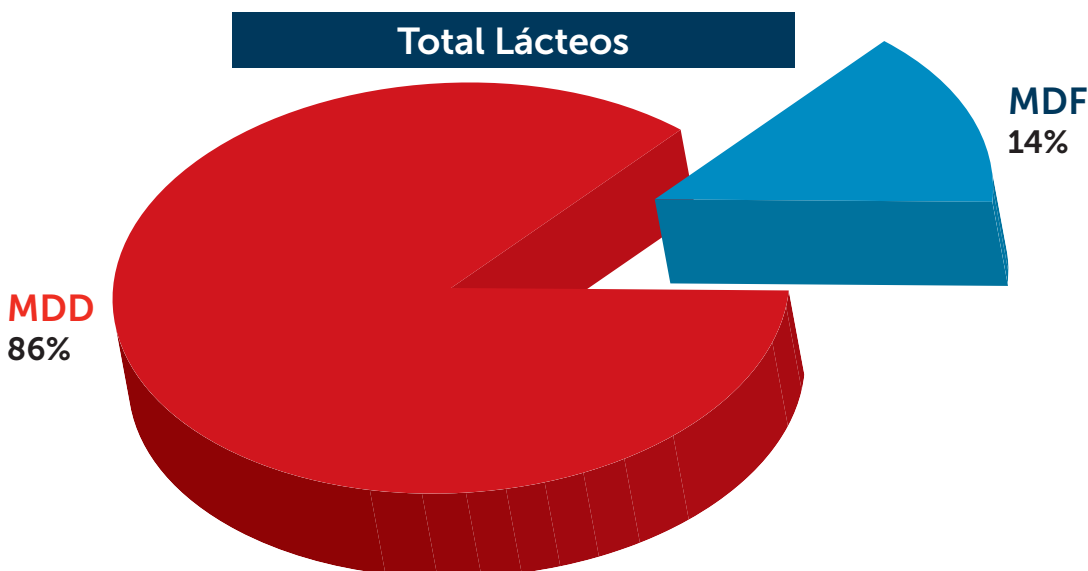
Política Medioambiental

**MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.** en su nuevo Convenio, incluye entre otras cosas: Nueva paga de ahorros: mediante la reducción de unos parámetros totalmente medibles, y que como resultado van a suponer un ahorro económico al final de cada año natural a la Empresa. Por lo tanto esta reducción de costes es la base para realizar el cálculo de la cuantía de la misma.

**Programa Ayuda social:** La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a los trabajadores en activo con prestación real de sus servicios profesionales, contratados mediante cualquier modalidad de contratación y que cuenten con una antigüedad mínima de 6 meses. Será necesario que dichos trabajadores-trabajadoras acrediten falta de recursos para hacer frente a una situación de carácter socioeconómico: familiares discapacitados-discapacitadas, pruebas médicas, medicamentos no cubiertos por la Seguridad Social, tratamientos especiales.

### • INDUSTRIA LÁCTEA:

Se han analizado 14 C.C., de los cuales, el 86% de las empresas fabrican parcial o mayoritariamente MDD.



**SALARIOS:**

Media salarial anual Oficial 2ª de producción

	Total Lácteos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	17.623,83 €	16.995,83 €	21.391,84 €
Salario Máximo	27.273,83 €	26.700,00 €	27.273,83 €
Salario Mínimo	14.227,86 €	15.325,35 €	15.509,85 €

	Total Lácteos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	17.623,83 €	16.995,83 €	21.391,84 €
Jornada Media (h/año)	1761,06	1761,06	1.761,06 €
Salario Medio (€/h)	10,01	9,65	12,15 €

**JORNADA:**

Jornada Media Lácteos	Jornada Media Ranking
1.761,06 h/año	1.768,11 h/año

La jornada anual se ha disminuido en casi 10 horas, siguiendo la tendencia del Ranking 2012.

	Total Lácteos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.761,06 h/año	1.765,90 h/año	1.732 h/año
Jornada Máxima	1.770 h/año	1.770 h/año	1.770 h/año
Jornada Mínima	1.694 h/año	1.739 h/año	1.694 h/año

**Antigüedad:**

Se recoge en el 100% de los convenios analizados.

**SEGURO COLECTIVO:**

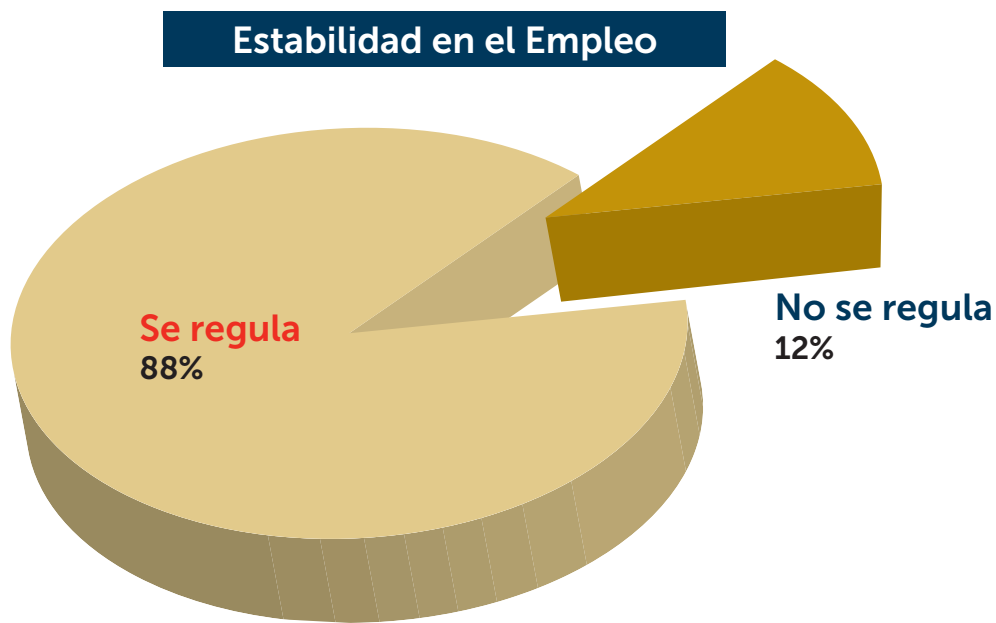
Se regulado en el 100% C.C.

Cobertura de 12.020€ hasta 48.000€

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

### CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO:

Regulado en EL 88% C.C.



*Las formulas son variadas, destacando:*

#### **CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (LUGO)**

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

#### **CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (SIERO)**

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

### COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

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

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

*Destacan:*

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

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

### **SALUD LABORAL:**

Regulado en 100% C.C.

Todos Comité de Salud Laboral

#### *Destaca:*

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

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

### **IGUALDAD:**

#### *Destaca:*

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

#### *OTROS DATOS A RESALTAR:*

**GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (ZAMORA)** Para todo aquello no previsto en el presente convenio, se aplicará de manera subsidiaria lo dispuesto en el convenio Nacional de Industrias Lácteas, y Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general, y reglamentarias vigentes en cada momento

**GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A. (GRANADA)** Con el fin de mantener actualizado el Salario BASE con arreglo a las tablas de Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se procederá a actualizar los salarios disminuyendo el incremento que suponga dicha revisión del complemento personal. Para el personal cuyo salario sea solamente el establecido en Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se le aplicarán las revisiones establecidas en dicho convenio durante la vigencia del presente convenio con reducciones del 3% en 2014 y del 1,5% en 2015.

### **CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.**

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

**Centro de Asturias :** Se establece para los ejercicios 2013, 2014 y 2015 un % variable que se liquidará en caso de que haya beneficio neto positivo de la empresa. En caso de



que el beneficio neto positivo auditado de cada año supere el 1%, se consolidará en la tabla salarial del año siguiente, el 25% del exceso de beneficio sobre este 1%

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

• **INDUSTRIAS DEL ACEITE:**

Se han analizado 9 C.C., el 100% pertenecen a empresas que fabrican MDD.

**SALARIOS:**

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

Salario Medio Aceites	Salario Medio Ranking
14.997,61 €	17.324,76€

	Total Aceites
Salario Medio	16.098,85€
Salario Máximo	18.500,00 €
Salario Mínimo	12.409,38 €

**JORNADA:**

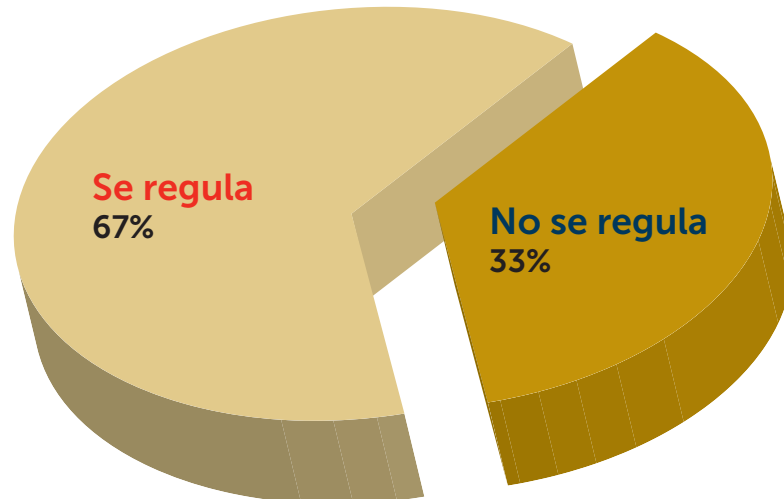
Jornada Media Aceites	Jornada Media Ranking
1.796 h/año	1.768,11 h/año

	Total Aceites
Jornada Media	1.796 h/año
Jornada Máxima	1.800 h/año
Jornada Mínima	1.784 h/año

**SEGURO COLECTIVO:**

El 67% de los C.C. analizados pertenecientes a la Industria del Aceite tiene regulado un Seguro Colectivo.

**Seguro Colectivo**

Cobertura de 25.000€ hasta 60.000€

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

**COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**

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

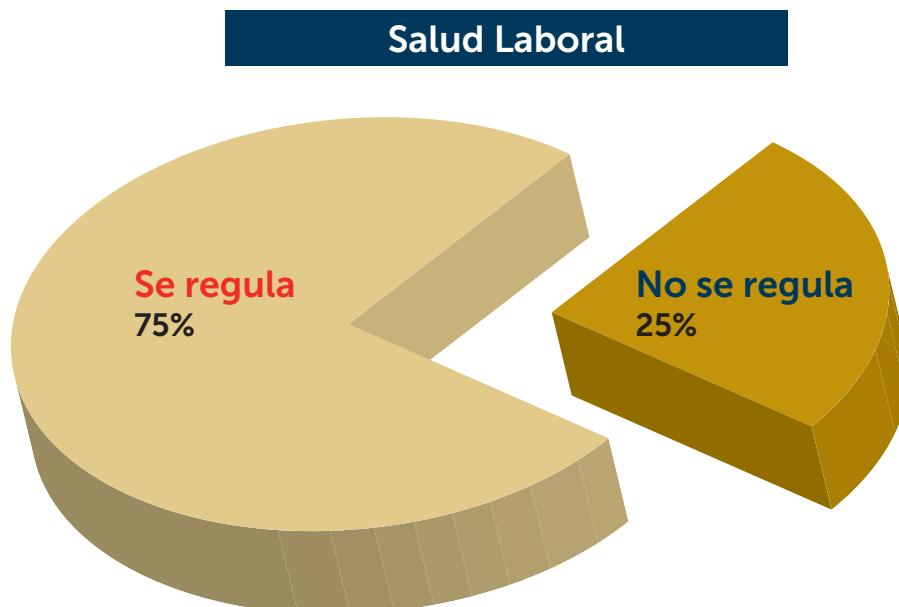
**Complemento de IT**

Distintas fórmulas de cobertura, destaca:

**SOVENA: ACC.**, hospitalización u operación 100%.

### SALUD LABORAL:

Solo el 75% de los CC analizados contiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.



### IGUALDAD:

Solo tienen referencias a esta materia dos convenios:



**DEOLEO, S.A. GRUPO:** Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. Negociación de Plan de Igualdad.

**ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.:** Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

*OTROS DATOS A DESTACAR:*

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

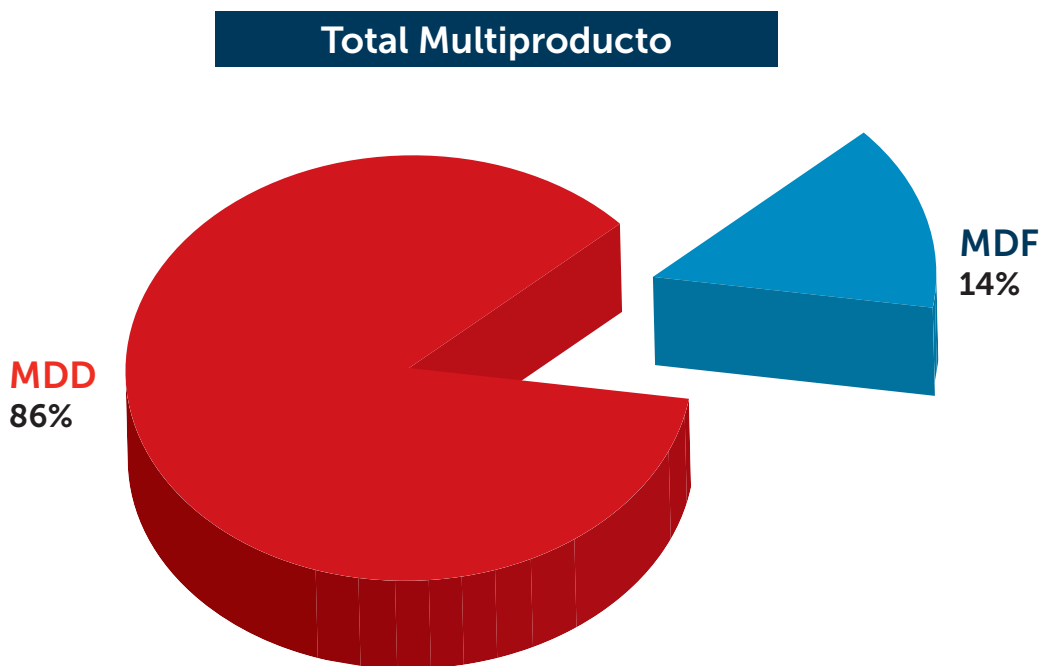
**ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A.:** absentismo: La Empresa y los representantes de los trabajadores, conocedores y conscientes de la necesidad de reducir el índice de absentismo en la empresa –situación ésta también preocupante en el mercado laboral español–, acuerdan colaborar conjuntamente para minimizar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





• **MULTIPRODUCTO:**

- Se han analizado 50 C.C.
- Representan el 27,77% del total de los convenios analizados.
- Al ser empresas Multiproductos, los convenios colectivos que se aplican a los distintos centros de trabajo, son de diversos sectores.
- El 90% de las convenios analizados dentro de las empresas que fabrican multiproducto, fabrican para MDD.



**SALARIOS:**

Media salarial anual Oficial 2ª de producción

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	17.855,41 €	17.647,01 €	18.268,38 €
Salario Máximo	26.674,80 €	26.674,80 €	24.603,75 €
Salario Mínimo	11.451,60 €	11.451,60 €	14.067,00 €

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	17.855,41 €	17.647,01 €	18.268,38 €
Jornada Media (h/año)	1765,70	1.768,03	1.745,60
Salario Medio (€/h)	10,11	9,98	10,47

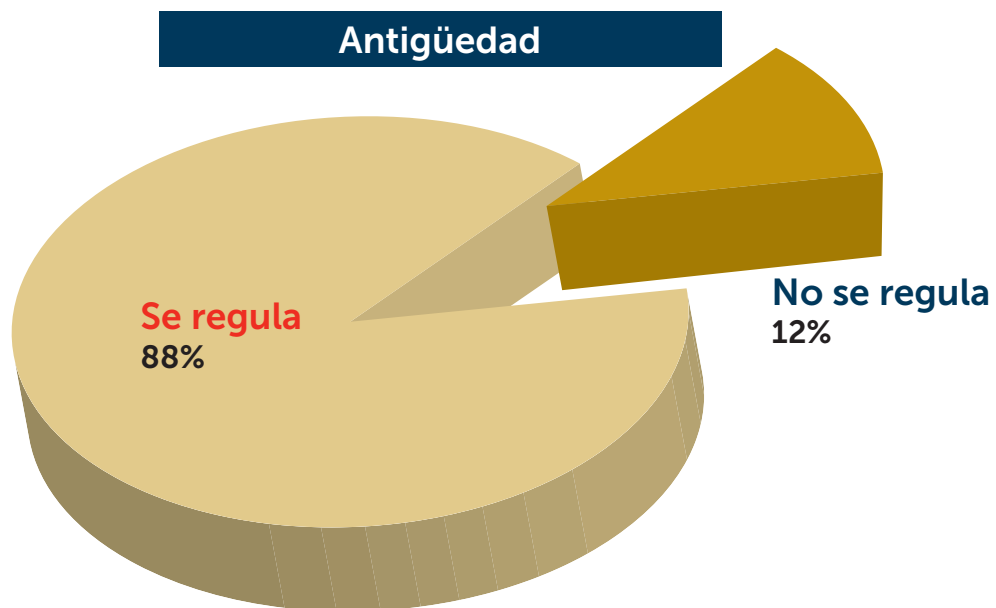
**JORNADA:**

Jornada Media Multiproducto	Jornada Media Ranking
1.765,70 h/año	1.768,11 /año

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MFD
Jornada Media	1.765,70 h/año	1.768,03 h/año	1.745,60 h/año
Jornada Máxima	1.808,00 h/año	1.808,00 h/año	1.784,00 h/año
Jornada Mínima	1.641,00 h/año	1.641 h/año	1.700,00 h/año

**ANTIGÜEDAD:**

El 88% regulan Antigüedad

**Destaca:**

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

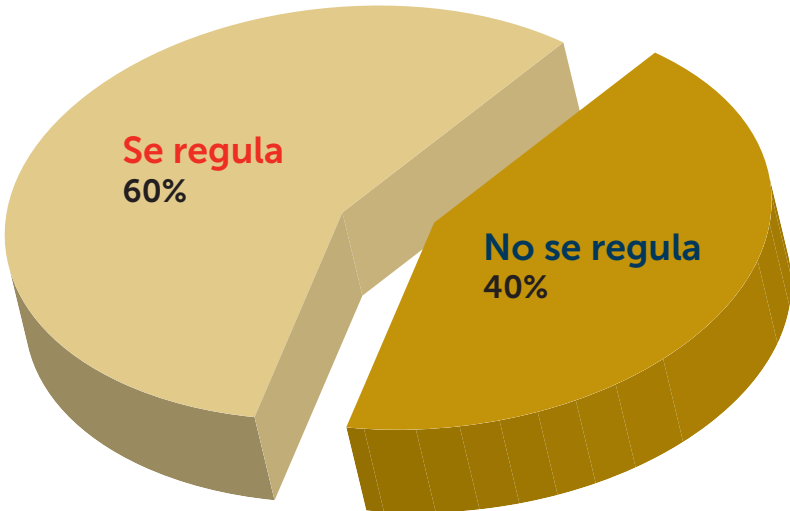
**GRUPO PEPSICO:** Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el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

**SEGURO COLECTIVO:**

Regulado en 60% C.C., con una cobertura de 6.000€ hasta 150.253€



### Seguro Colectivo



*Destacan:*

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

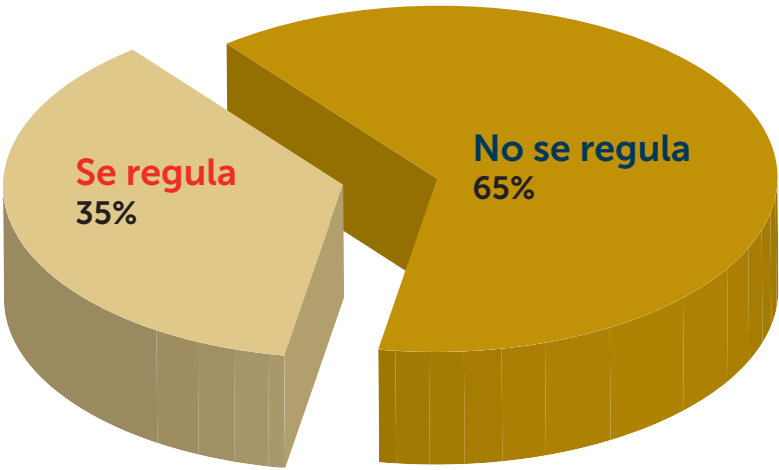
**ADAMS FOODS (PANRICO):** Al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, 37.492 € fallecimiento, 37.492 € Incapacidad Permanente Absoluta: 52.756 € muerte por accidente de trabajo; 52.756 € incapacidad permanente total por Accidente de Trabajo.

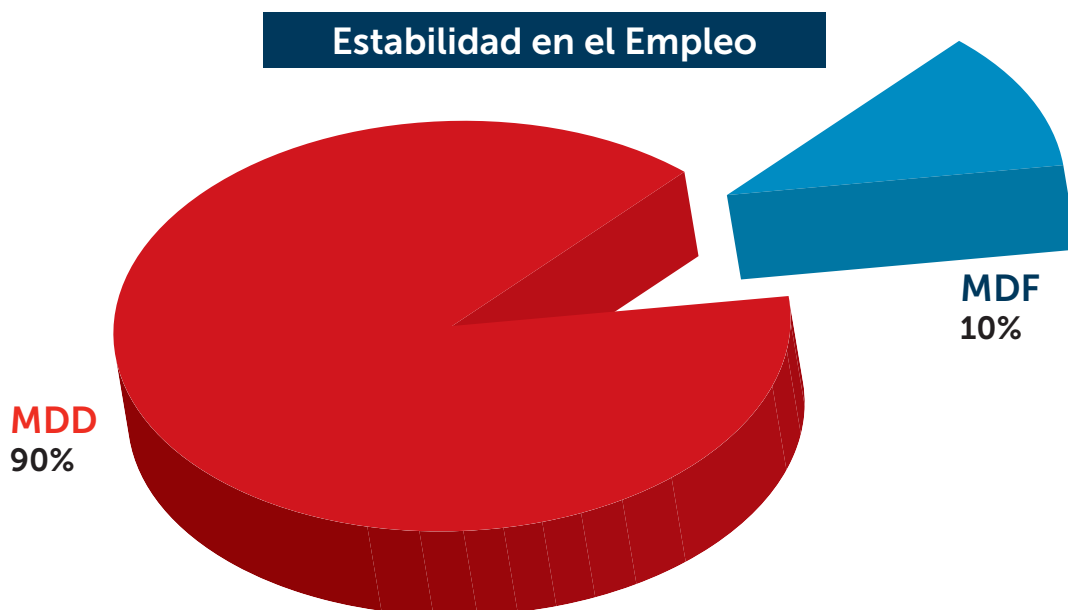
**ADAMS FOODS (NUTREXPA):** Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12

### CLÁUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

El 67% de los CC analizados del sector Multiproducto no recoge cláusulas de estabilidad en el empleo.

### Estabilidad en el Empleo



*Destacan:*

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

**GRUPO PEPSICO (BURGOS):** Fomento del empleo estable. En función de la estacionalidad del sector de actividad y las características especiales de la demanda, acuerdan la ampliación del contrato eventual por circunstancias de la producción a 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. Así mismo, se acuerda la posibilidad de realizar contratos de interinidad para la sustitución de vacaciones del personal con contrato indefinido

**ADAMS FOODS. PANRICO (BARCELONA):** La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.

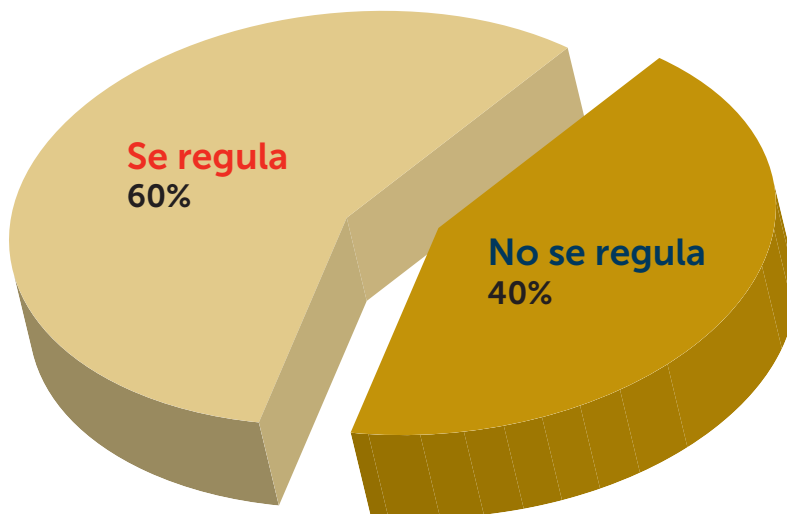
**ADAMS FOODS. PANRICO (VALLADOLID)** La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en la fábrica de Valladolid en un plazo de al menos 4 años desde la firma del Convenio. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado

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

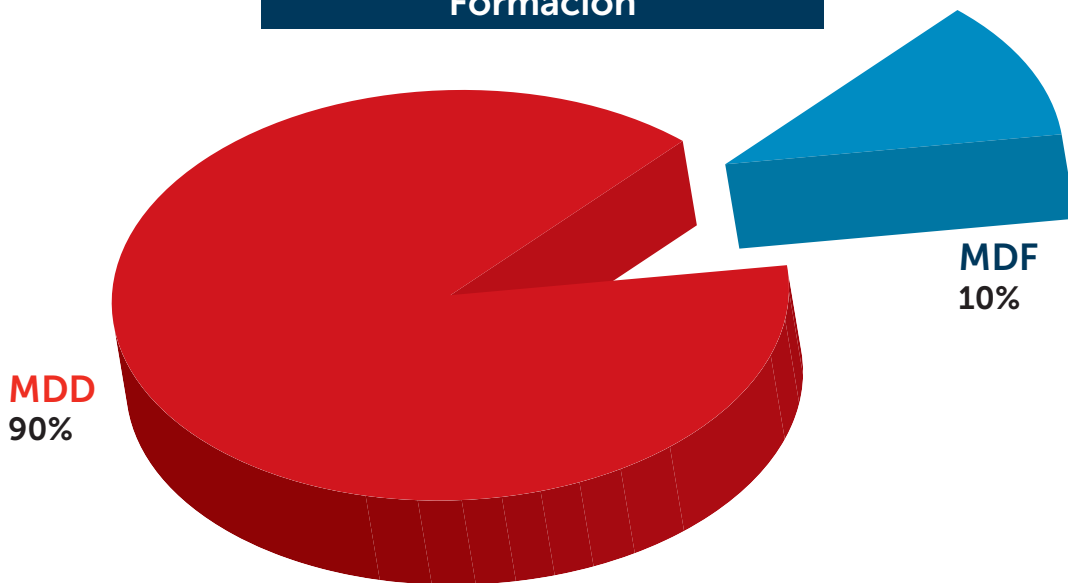
**FORMACIÓN:**

El 67% recoge o menciona la formación. De estos, el 60% tiene Comisión de Formación.

### Formación



### Formación

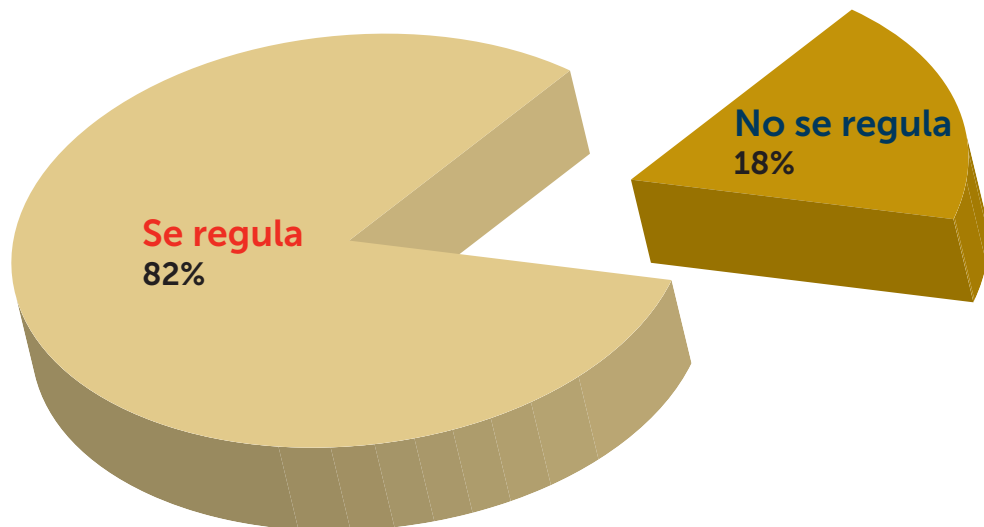


*En general son Cláusulas genéricas.*

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

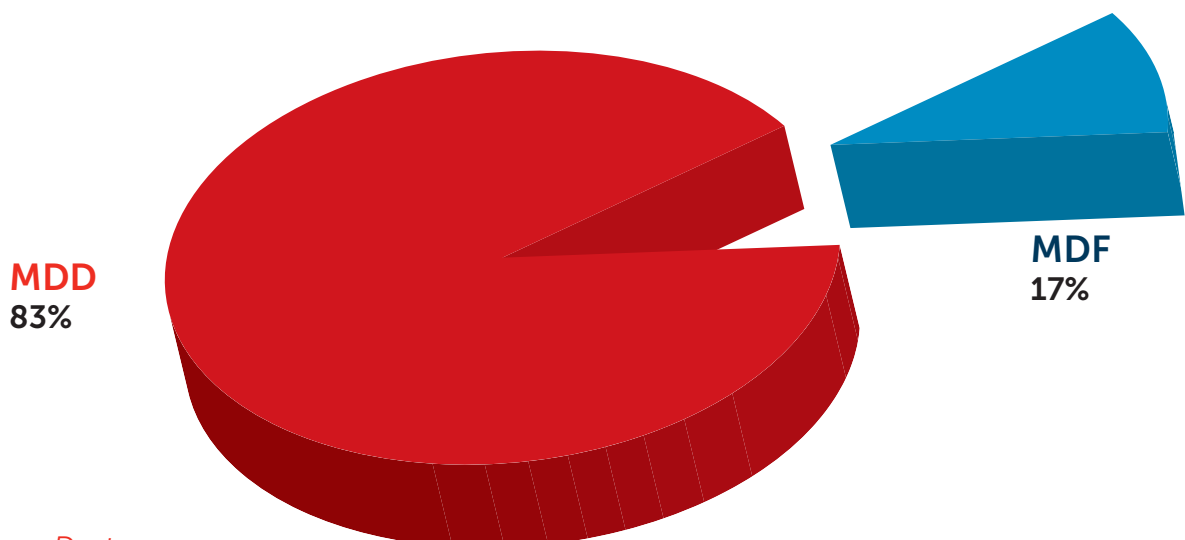
**COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**  
Regulado en el 82% de los C.C. del sector Multiproducto

## Complemento IT



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

## Complemento IT

*Destacan:*

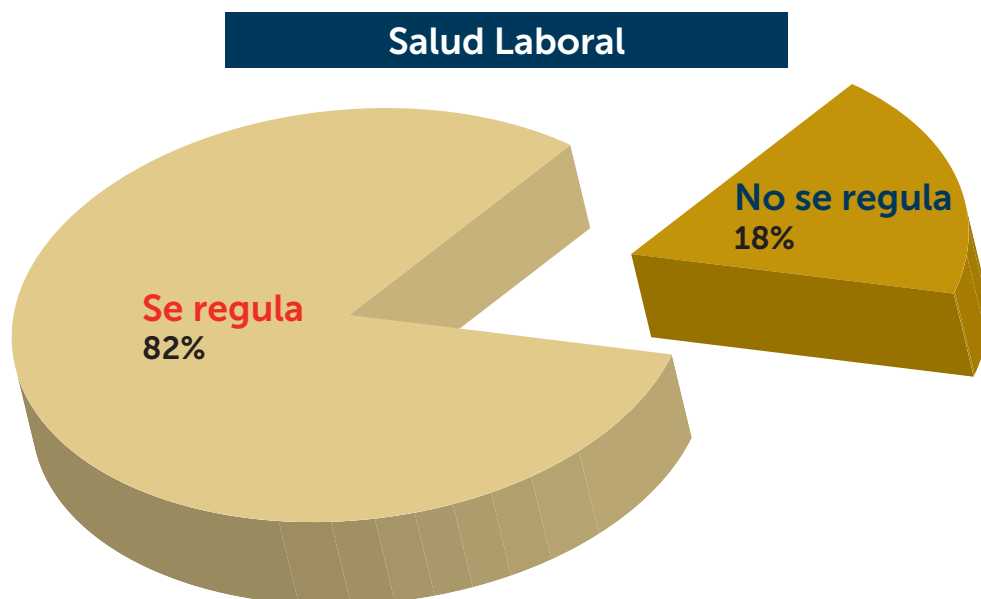
**AGROLIMEN, S.A. GRUPO:** Por accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100%. Por enfermedad común o accidente no laboral: Bajas de 1 y 20 días: 75%. Bajas de entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1º y el 20º día, 100% a partir del día 21. Bajas con duración superior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

**NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO (penilla del Cayón):** Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladora sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo

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

**SALUD LABORAL:**

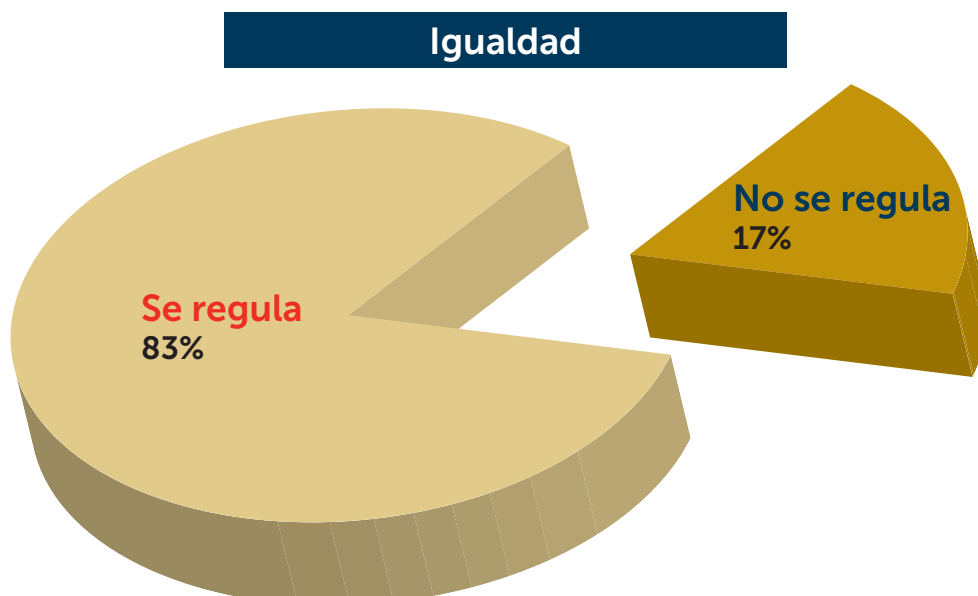
El 82% regula la materia de Salud laboral, se mantiene la cifra de 2013. De ellos un 26% de los CC tiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.



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

**IGUALDAD:**

Se regula en el 83% de los Convenios analizados.



**Destacan:**

**GRUPO NESTLE**, Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente

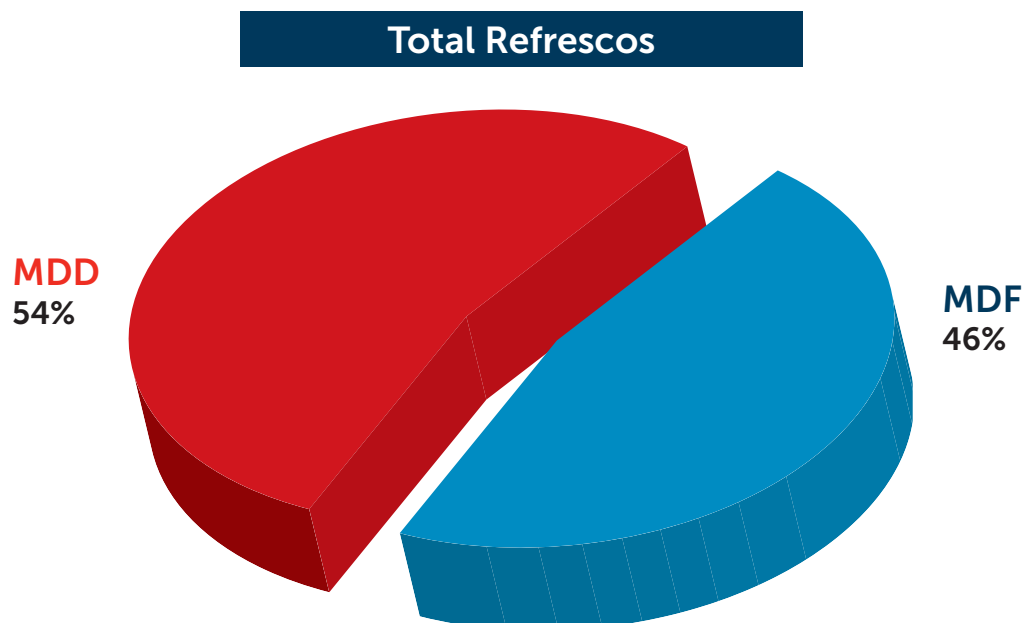
**GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO)**: Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación

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

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

**• REFRESCOS:**

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

**SALARIO:**

Salario Medio Refrescos	Salario Medio Ranking
21. 503,78 €	17.324,76€



	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	21.503,78 €	18.999,48 €	21.712,47 €
Salario Máximo	28.333,05 €	18.999,48 €	28.333,05 €
Salario Mínimo	16.424,04 €	18.999,48 €	16.424,04 €



**JORNADA:**

Anual, excepto en el caso de la empresa SCHWEPPEES, S.A. que no está contemplado en el convenio

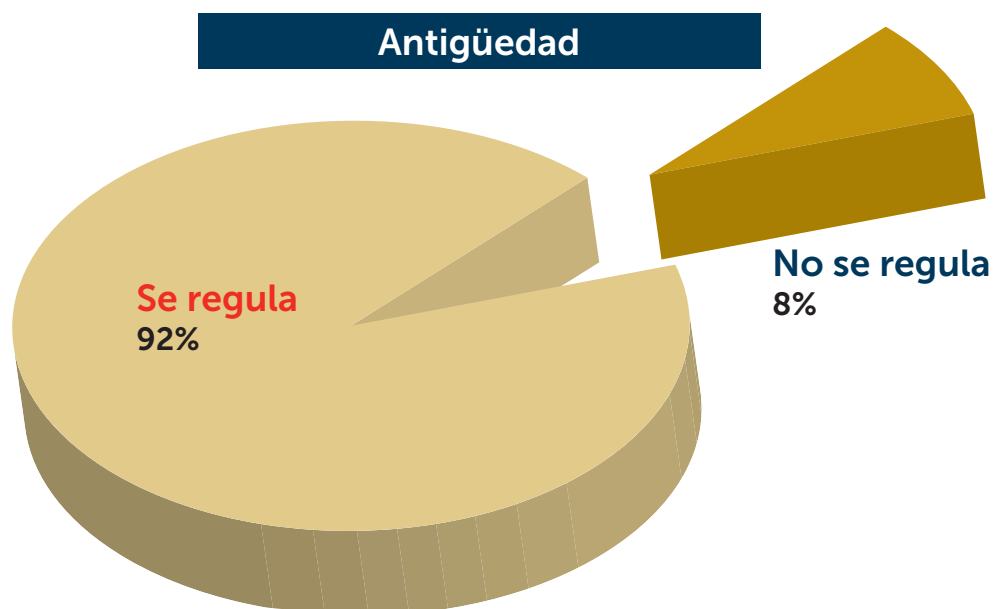
<b>Jornada Media Refrescos</b>	<b>Jornada Media Ranking</b>
1812,83 h/año	1.768,11 /año

	<b>Fabrica MDF</b>
Jornada Media	1.812,83 h/año
Jornada Máxima	1.875,00 h/año
Jornada Mínima	1.784,00 h/año

**ANTIGÜEDAD:**

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



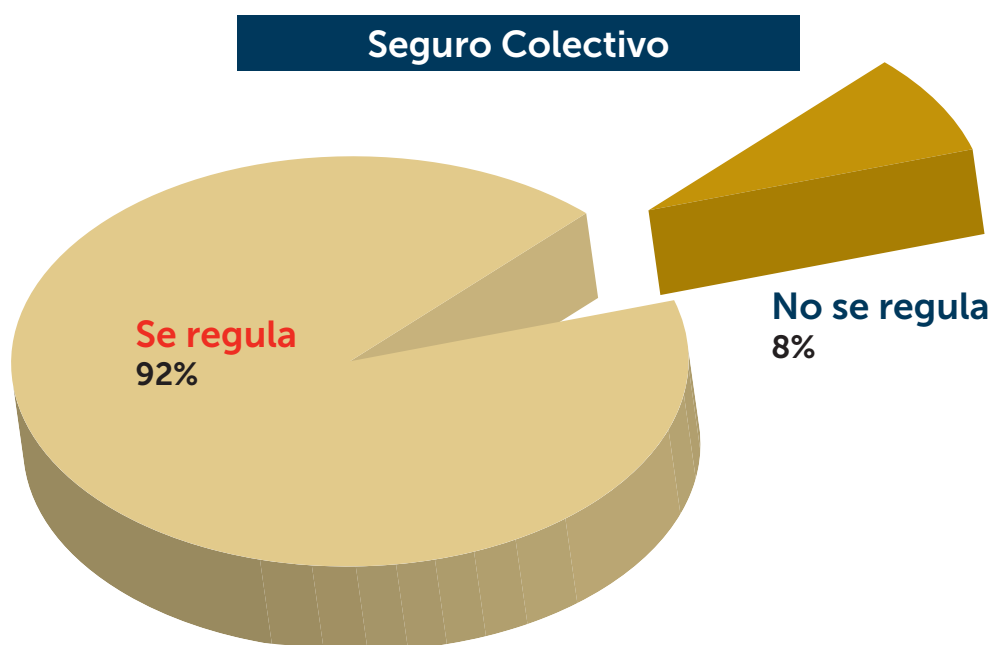
**COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)**

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

**COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. :** 27,90 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios.

**SEGURO COLECTIVO:**

92% regula la cobertura de Seguro Colectivo.



*Destacan:*

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

**SCHWEPPE, S.A.:** la empresa contrata una póliza colectiva de vida para cada empleado de 19.300 euros para el año 2016. Se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas

*CLÁUSULA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:*

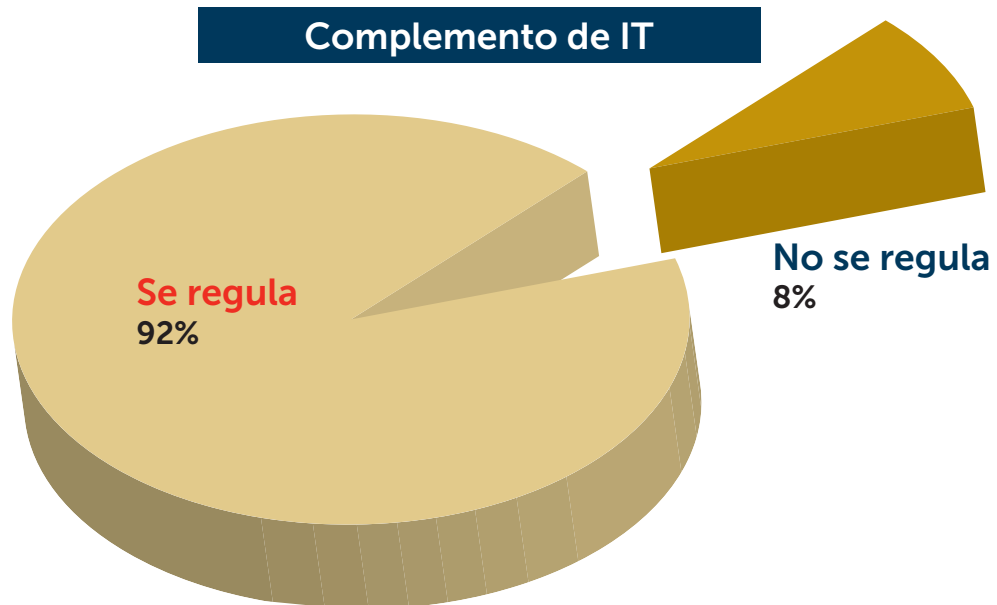
Solo hemos encontrado dos convenios que las recojan este tipo de cláusula

**COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U:** Recoge el principio de reducción de la contratación por ETT

**COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR):** Cláusula sobre incorporación fijos-discontinuos y contratación temporal

## COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

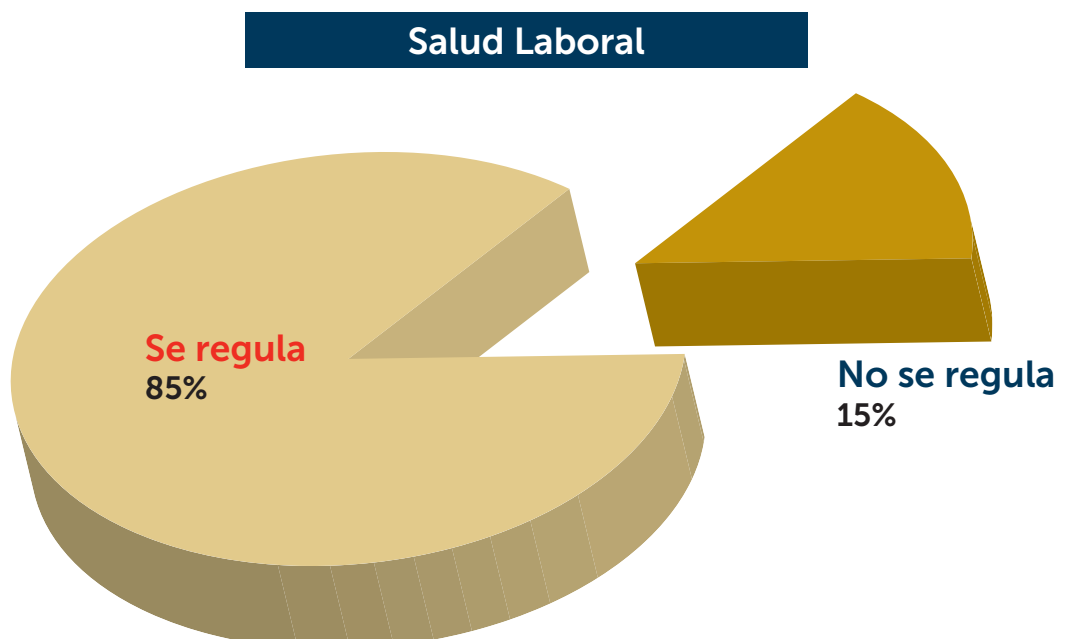
Se recoge en 12 de los 13 convenios estudiados.



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

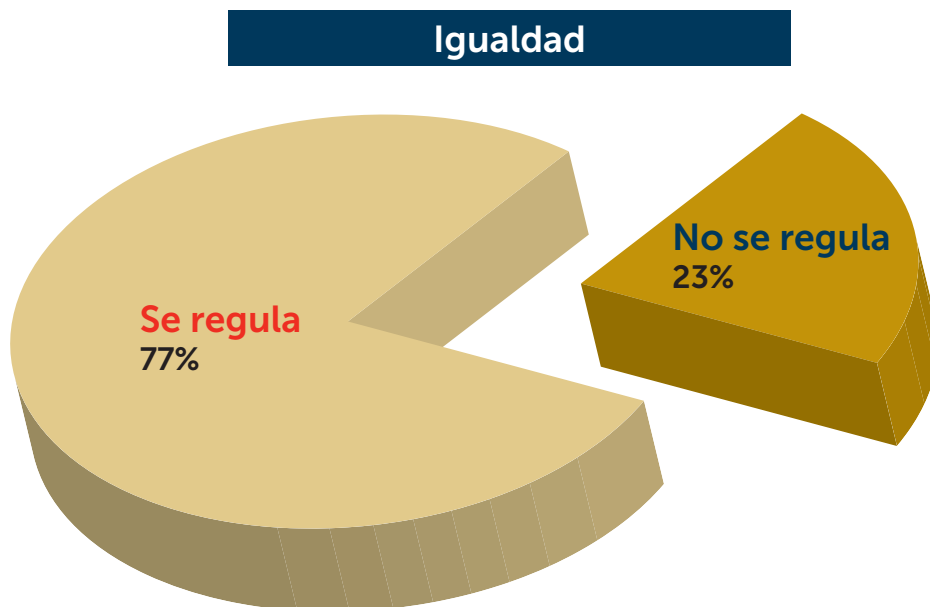
## SALUD LABORAL:

El 92% de los C.C. del sector Refrescos regula la Salud Laboral, de las cuales, el 42% tiene Comité de Salud Laboral



### IGUALDAD:

El 77% de los C.C. del sector Refrescos recoge temas de Igualdad.  
En general se remiten a la LO 3/2007



*Destacan:*

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





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

**OTROS DATOS A DESTACAR:**

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

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

**COCA COLA - COBEGA, S.A.:** Mientras exista la actual regulación de edades y prestaciones de jubilación la Empresa concederá al personal fijo y fijo discontinuo que se jubile una ayuda extra salarial única y en el momento de jubilarse según las Tablas salariales aprobadas.

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

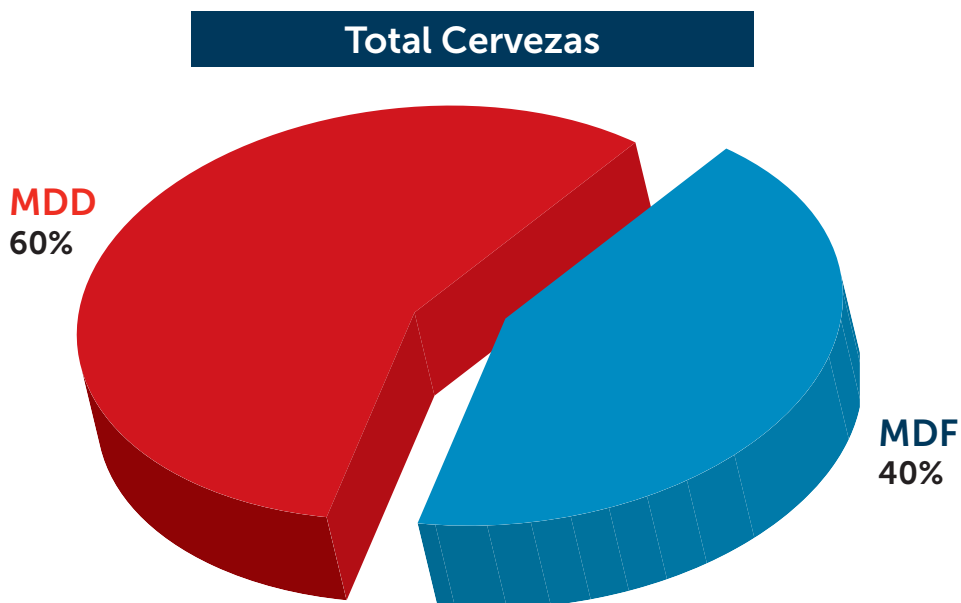
**COCA COLA -COBEGA, S.A.:** Fondo de anticipos de 61.815 € para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla, con al menos un año de antigüedad.





• **CERVEZAS:**

- Analizados: 5 C.C
- El 60% de los C.C. analizados del sector cervezas, pertenece a empresas que fabrican parcial o mayoritariamente para MDD.



**SALARIOS:**

Media salarial anual Oficial 2ª de producción

Salario Medio Cervezas	Salario Medio Ranking
29.903,66 €	17.324,76€

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	29.903,66 €	32.377,57 €	20.008,00 €
Salario Máximo	41.886,00 €	41.886,00 €	20.008,00 €
Salario Mínimo	20.008,00 €	22.869,14 €	20.008,00 €

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	29.903,66 €	32.377,57 €	20.008,00 €
Jornada Media (h/año)	1773,00	1746,27	1800,00
Salario Medio (€/h)	16,87	18,54	11,12

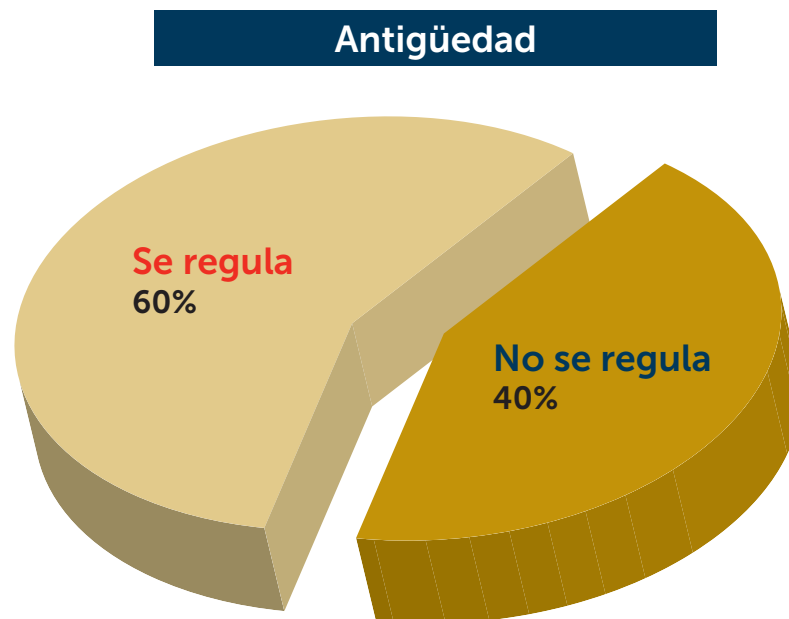
**JORNADA:**

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

La jornada anual de **MAHOU- SAN MIGUEL**: 1.746,27 h/año, mientras que la regulada en **HIJOS DE RIVERA**, es de 1.880h/año.

**ANTIGÜEDAD:**

Se regula en el 60% de los convenios analizados.

**SEGURO COLECTIVO:**

100% de los C.C.

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

**CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

El 100% de los convenios recogen esta materia.

**Destacan:**

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

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

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

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

## COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Regulado en el 100% de los C.C.

### Destacan:

#### MAHOU- SAN MIGUEL:

Málaga, Lleida y Burgos: 100% con un max. de 18 meses  
Resto de los centros: 100% en todos los casos.

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

**HEINEKEN:** El 100% a partir del 4º día. Los 3 primeros días se podrá solicitar a la dirección el abono, decidiendo ésta la concesión del mismo, con un máximo de 3 por año.

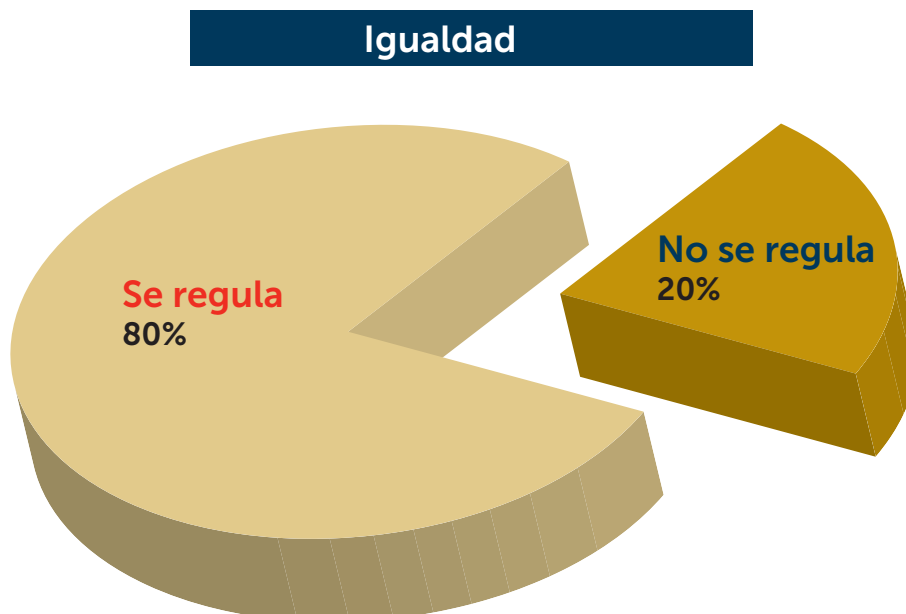
**HIJOS DE RIVERA, S.A.:** Incapacidad temporal: 100% (hasta el agotamiento de las prestaciones de la seguridad social). Durante la prórroga especial de la Incapacidad temporal (de 18 a 30 meses) percibirá una cantidad de 107,23€/mes.

#### SALUD LABORAL:

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

#### IGUALDAD:

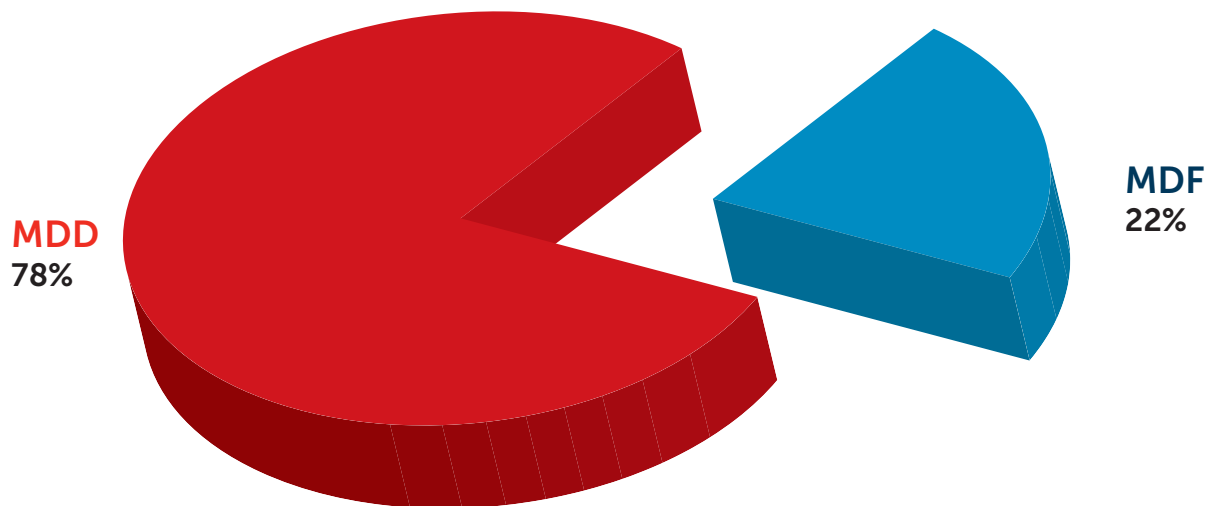
Se regula en el 80% de los convenios analizados.



• **PANADERIAS Y PASTELERIAS:**

- Analizados: 23 C.C
- De los cuales el 78% fabrican parcial o mayoritariamente para MDD.

**Total Panadería y Pastelería**



### SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción

Salario Medio Panadería y Pastelería	Salario Medio Ranking
15.920,18 €	17.324,76€

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.920,18 €	16.434,80 €	14.067,53 €
Salario Máximo	20.617,35 €	20.617,35 €	16.672,75 €
Salario Mínimo	14.033,13 €	14.033,13 €	15.868,59 €

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio (€/año)	15.920,18 €	16.434,80 €	14.067,53 €
Jornada Media (h/año)	1747,17	1741,88	1766,25
Salario Medio (€/h)	9,11	9,44	7,96

El salario base menor se recoge en **BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA S.A.U.**, centro de trabajo Canarios, con un salario de /10.365,75€ año, frente a los 20.617,35€/AÑO de **SIRO ANTEQUERA, S.L.**.

### JORNADA:

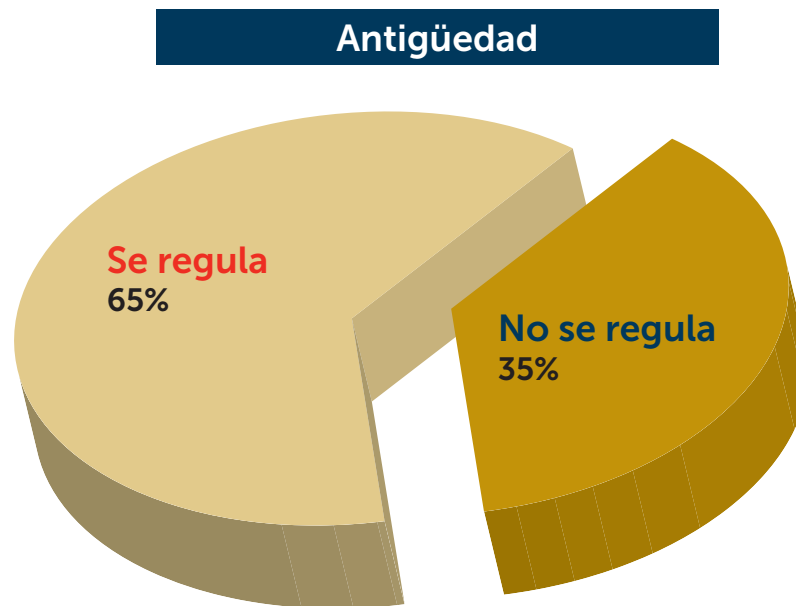
El 100% de los convenios del sector regulan la jornada anual,

Jornada Media Panadería y Pastelería	Jornada Media Ranking
1.747,17 h/año	1.768,11h/año

	Total Panadería y Pastelería	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.747,17 h/año	1741,88 h/año	1766,25 h/año
Jornada Máxima	1.782,00 h/año	1784 h/año	1782 h/año
Jornada Mínima	1.641,00 h/año	1641 h/año	1730 h/año

**ANTIGÜEDAD:**

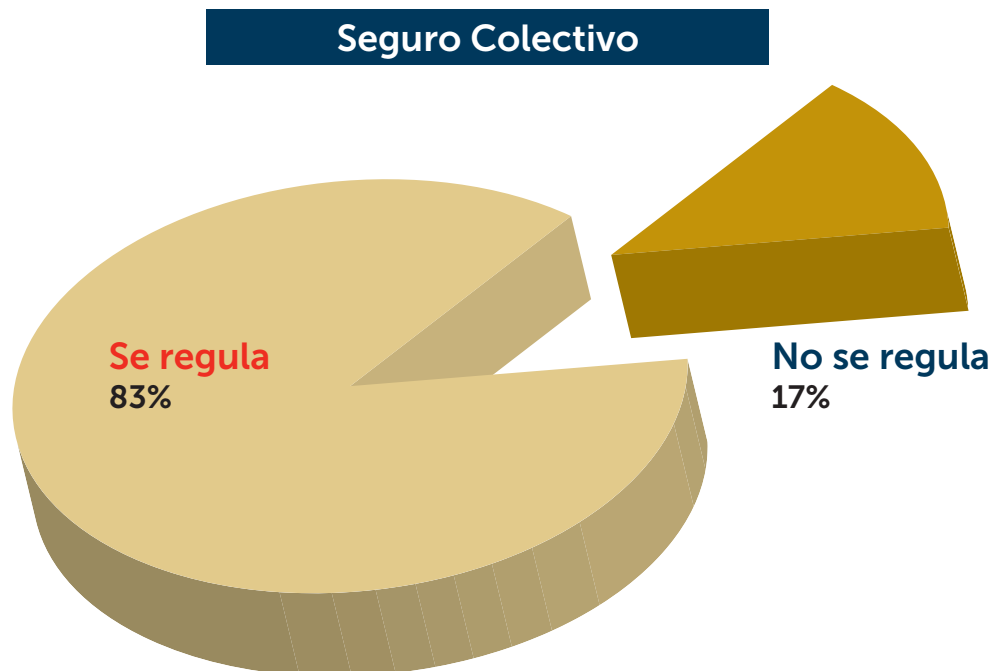
Se regula en el 65% de los convenios analizados.



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

**SEGURO COLECTIVO:**

Se recoge en el 83% de los convenios analizados



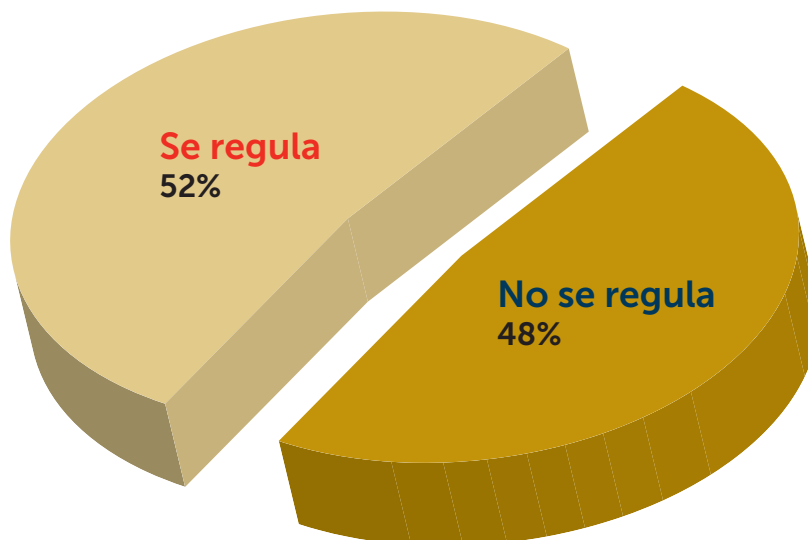
100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional. Múltiples regulaciones en la cobertura y la cuantía de los seguros.



## CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El 52% de los convenios recogen esta materia.

### Estabilidad en el Empleo



*Destacan:*

**GRUPO PANRICO (Valladolid):** Recoge el compromiso de no presentar un expediente de cierre en el centro de trabajo durante 4 años desde la firma del Convenio. Los fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato indefinido a tiempo completo.

**GRUPO SIRO (El Espinar):** Compromiso de generar empleo estable. Evitar la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.

## COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

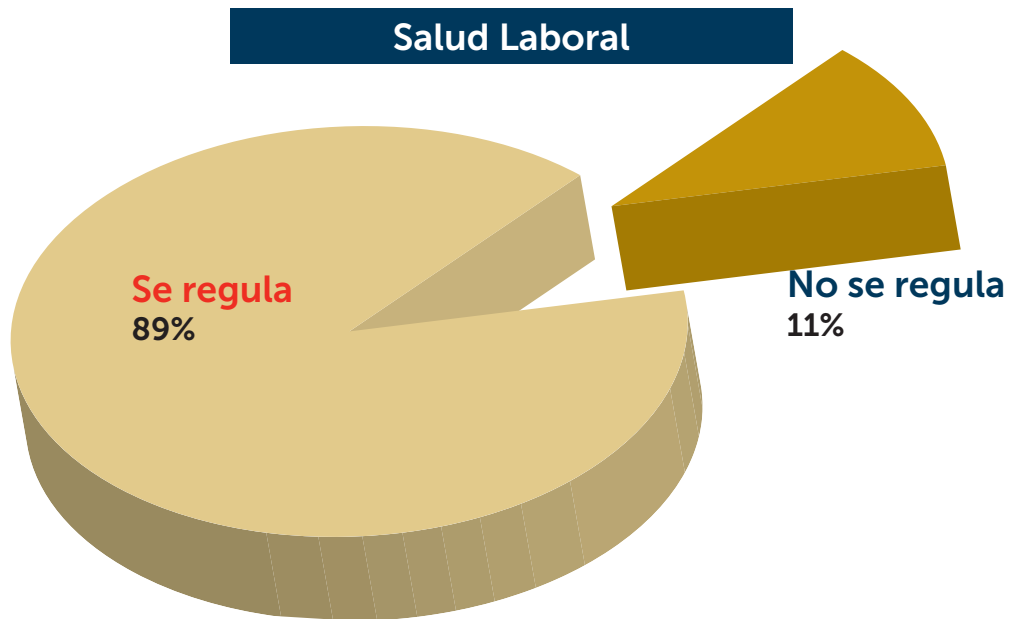
Regulado en el 100% de los C.C.

### Complemento de IT



### **SALUD LABORAL:**

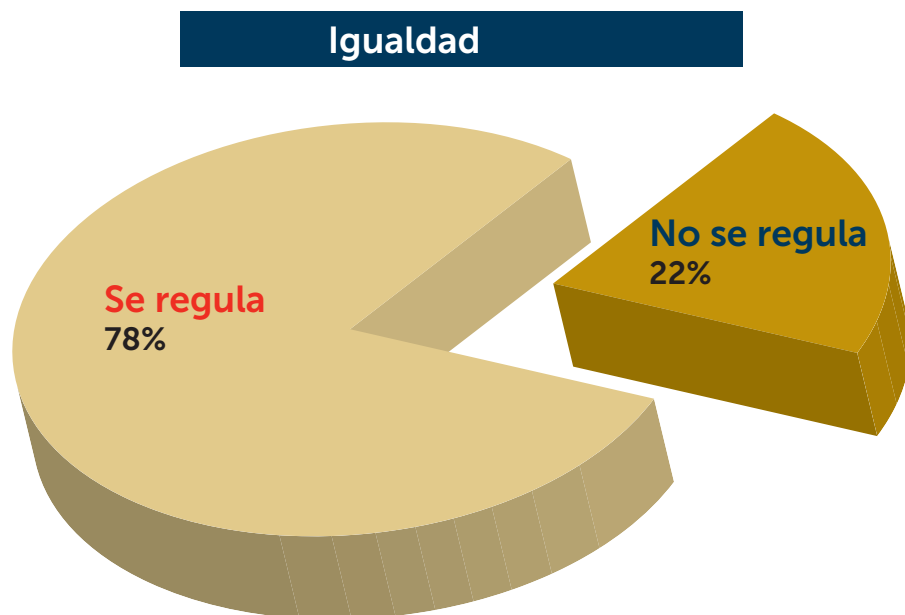
Se regula en el 89% de los casos.



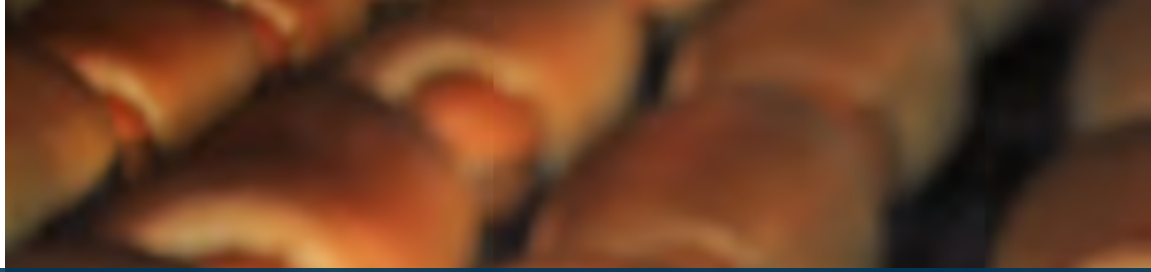
En la mayoría de los casos se remite a la ley.

### **IGUALDAD:**

Se regula en el 78% de los casos.



**SIRO PATERNA, S.L.:** Lactancia y Guarda Legal, Maternidad y Paternidad. Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad



# 4

## Conclusiones





- El Ranking de las cien empresas o grupos de mayor facturación de productos agroalimentarios del año 2015 mantiene prácticamente las mismas empresas del año anterior, tan solo hay un movimiento de 9 empresas. De estas empresas, más de la mitad de las empresas que salen del Ranking fabrican, parcial o mayoritariamente MDD (56%), mientras que más de la mitad de las nuevas empresas que entran en el Ranking fabrica exclusivamente MDF (56%).
- La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que se mantienen en el Ranking nos muestra que dentro de las empresas o grupos que consiguen el crecimiento más importante de sus ventas, todas fabricaban MDD, mientras que en el caso de las caídas más significativas, el 60% se relaciona con la MDD y el 40% restante, con la MDF. En el caso del empleo, el 60% de las empresas que consiguen el crecimiento más importante del empleo fabrica MDD, mientras que las que registran el descenso más importante de la plantilla, todas fabrican MDD.
- En cuanto a los movimientos dentro del Ranking, tanto las empresas que ganan más puestos en el Ranking como las que pierden más posiciones se relacionan con la fabricación de MDD (más del 60% en ambos casos).



- Las ventas totales de las empresas o grupos que forman parte del Ranking 2015 ascienden a 55.486 millones de euros, lo que supone un crecimiento anual de la facturación del 3´39%. Las ventas de estas empresas líderes en el sector, suponen el 56% de la facturación total de productos de la industria de alimentación y bebidas.
- Esas empresas o grupos generan unos 137.960 empleos, un 0´77% menos que en el Ranking anterior. Estas empresas aportan el 29% del empleo del conjunto de la industria de alimentación y bebidas.
- El 67% de las empresas y/o grupos del Ranking 2015 fabrica, parcial o mayoritariamente MDD y el 33% restante fabrica MDF. El peso de las empresas relacionadas con la MDD se incrementa tres puntos porcentuales respecto al Ranking anterior.

- Las empresas que fabrican MDD facturan de media 567,78 millones de euros, mientras que la facturación de las empresas MDF se sitúa en 528,63 millones de euros. Este dato revela que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan un 7% más que las empresas que fabrican MDF. Sin embargo, las ventas de las empresas MDF consiguen un crecimiento del 9%, mientras que el crecimiento de las ventas de las empresas MDD no llega al 1%.
- Las empresas que fabrican MDD generan 1.460 empleos de media, mientras que las empresas MDF se quedan en 1.216 empleos. Este dato revela que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, generan un 20% más de empleo que las empresas que fabrican MDF. Sin embargo, el empleo en las empresas MDF consigue un crecimiento del 1%, mientras que el empleo en las empresas MDD sufre una caída del 3´88%.
- Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan de media un 7% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, un 20% más de empleo.
- El análisis sectorial muestra que los sectores Multiproducto, Cárnico y Bebidas son los que cuentan con mayor presencia en el Ranking 2015. En el caso de las empresas que fabrican MDD la mayoría de las empresas pertenece a estos sectores, junto al sector Lácteo, mientras que la mayoría de las empresas relacionadas con la MDF pertenece al sector de Otros productos alimenticios, Hortofrutícola y Bebidas.
- Casi todos los sectores cuenta con un porcentaje mayor de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD. En este sentido destacan el sector de Aceites (100%), Lácteo (90%) y Panadería y pastas (80%), mientras que la presencia de empresas MDF es mayoritaria en los sectores Hortofrutícola y Otros productos alimenticios.
- Observamos que dentro del sector de Bebidas, el 60% de las empresas se relaciona con la fabricación de MDD, un sector que en otras investigaciones se relacionaba con la MDF.
- El 18% de las empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD fabrica para Mercadona, el mismo porcentaje para DIA y el 15% para Eroski. El 35% de empresas fabrica en exclusiva para una MDD y de éstas, más del 70% lo hace para Mercadona.
- La mayoría de los trabajadores que participan en las encuestas enviadas pertenece a empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD.
- Cerca del 70% opina que existen diferencias en la calidad de los productos MDD/MDF, mientras que la mayoría piensa que la MDD no frena la innovación ni afecta a las condiciones de trabajo.
- La calidad condicionada por el precio, la dependencia del distribuidor, bajos costes de producción, mayor incertidumbre, etc, se encuentran entre las debilidades que señalan de las empresas que fabrican MDD. Mientras que entre las fortalezas de estas empresas destacan, más ventas, más producción y más empleo, menos costes en equipos, mayor disponibilidad, etc...
- Respecto a las empresas que fabrican MDF, señalan como debilidades: no pueden competir con el precio de la MDD, costes de producción y costes laborales más elevados, menos ventas, etc... Mientras que la confianza del consumidor, la calidad, la imagen, mayor independencia, etc... destacan como fortalezas de estas empresas.



- La mitad de los trabajadores que participan en la investigación de campo pertenece a empresas que aplican el Convenio del sector. La mayoría cuenta con cláusula de ultraactividad, una jornada de 8 horas y tiene el tiempo de descanso incluido. Más del 80% trabaja a tres turnos. A la mitad de los encuestados se les reconoce de alguna manera la antigüedad y el 75% tiene algún plus reconocido.
- Todos los encuestados reciben formación dentro de su jornada laboral, mientras que al 60% la empresa no le complementa hasta el 100% en caso de enfermedad o accidente común. El 56% afirma que su empresa cuenta con políticas de conciliación de la vida laboral y familiar y el 75% recibe ayudas sociales.
- El 75% de los participantes reconoce que su empresa no lleva a cabo prácticas de comercio equitativas o justas, y casi el 40% no sabe si su empresa cuenta con alguna certificación de responsabilidad social.
- Más de la mitad afirma que su empresa es capaz de crear empleo o al menos asegurar su mantenimiento, mientras que algo más del 60% manifiesta que su empresa no dispone de mecanismos para atraer o retener talento.
- La mayoría pertenece a empresa que prestan apoyo a trabajadores y trabajadoras vulnerables, a empresas que cuentan con algún sistema de gestión ambiental y que



gestionan de alguna manera el desperdicio alimentario, mientras que el 44% reconoce que su empresa no cuenta con un plan integral de gestión sostenible.

- La mayoría de las empresas que participan en las encuestas fabrica exclusivamente MDF.
- La mayoría de las empresas opina que existen prácticas comerciales desequilibradas en el poder negociador de la distribución y que la Ley de la Cadena alimentaria es una buena medida para controlar las desigualdades entre distribuidor y fabricante.
- El 70% afirma que la producción y el consumo de MDD frena la innovación y que la calidad de los productos MDD no es igual, ni puede serlo, a la de los productos MDF.

- Escasa o nula notoriedad, autocompetencia, dependencia, la calidad, la falta de compromiso emocional o la falta de innovación se encuentran entre las debilidades que señalan de las empresas que fabrican MDD. Mientras que entre las fortalezas de estas empresas destacan, menor esfuerzo e inversión, menor riesgo para la marca, el precio y el volumen de producción.
- Respecto a las empresas que fabrican MDF, señalan como debilidades: mayor esfuerzo en comercial y marketing, pérdida de clientes, precio, costes, etc... Mientras que la imagen e identidad de la marca, la calidad, la variedad, la innovación continua, la capacidad de atraer "talento" y la inversión en la formación de los trabajadores y trabajadoras, destacan como las fortalezas de estas empresas.
- El apartado de negociación colectiva ha ido destinado exclusivamente a las empresas que fabrican MDD y la mayoría afirma que produce MDD y su marca en el mismo centro de trabajo, con el mismo Convenio Colectivo y que no se le impone ningún modo de producción.
- La mayoría de las empresas reconoce que su empresa lleva a cabo prácticas de comercio equitativas o justas, que son capaces de crear empleo, o al menos asegurar su mantenimiento, que dispone de alguna certificación de responsabilidad social y de mecanismos para atraer o retener talento, que presta apoyo a trabajadores y



trabajadoras vulnerables y que cuenta con algún sistema de gestión ambiental. Cerca del 90% reconoce que su empresa aplica prácticas para la gestión del desperdicio alimentario y que cuentan con un plan integral de gestión sostenible.

- La comparación del Ranking 2015 de las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación con otros Rankings muestra la presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, de modo que el 79% de las empresas con mejor reputación corporativa se relaciona con la fabricación de MDD, la mitad de las empresas con los líderes más valorados fabrica MDD, casi el 60% de las empresas que mejor atraen y retienen talento personal fabrica MDD, el 67% de las empresas más responsables fabrica MDD y el 60% de las empresas de las marcas de consumo que gozan de mejor reputación, además de su propia marca, fabrica MDD.





# 5

## Análisis de Empresas







# 1. Coca Cola España

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

COCA COLA se mantiene en el primer puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 3% mientras que su plantilla se mantiene estable en 4.380 trabajadores.

<b>Ranking: 1</b>	<b>COCA COLA ESPAÑA</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Refrescos	
<b>Ventas 2015</b>	3.100,00 Millones de euros (3%)	
<b>Plantilla 2015</b>	4.380 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Sevilla: La Rinconada Málaga: Málaga
	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Martorelles y Sant Quirze del Vallès
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: Fuenlabrada
	<b>Euskadi:</b>	Vizcaya: Galdácano
	<b>Illes Balears:</b>	Baleares: Palma de Mallorca
	<b>Islas Canarias:</b>	Las Palmas de Gran Canaria: Ingenio Santa Cruz de Tenerife: Tacoronte
	<b>País Valencià:</b>	Alicante Valencia: Quart de Poblet
<b>Marcas</b>	AQUABONA, AQUARIUS, BITTER ROSSO, BURN, COCA COLA, FANTA, MINUTE MAID, MONSTER- ENERGY DRINK, NESTEA, NORDIC MIST, POWERADE, SCHUSS, SEAGRAM ´S, SPRITE, TAB, TOSCAL AGUA NATURAL, VILAS DEL TURBON	
<b>MDD</b>	NO	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Mallorca, Menorca e Ibiza
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Islas Baleares
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.881,23
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	salario base más antigüedad, presencia y productividad y plus extrasalarial, en su caso + 8,6261%
<b>Antigüedad:</b>	Según tablas convenio desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (60%)
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015: 0,75% sobre todos los conceptos
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% durante los 4 primeros meses, para bajas posteriores el 85% los 10 primeros días y el 100% a partir del 11. En caso de accidente laboral el 100%, en todo caso sin limite.
<b>Seguro Colectivo:</b>	29.262,84 euros para el año 2014 y de 29,482,31€ para el año 2015 por fallecimiento por cualquier causa o invalidez absoluta
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Plan de Igualdad firmado en fecha 9 de noviembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio
<b>Derechos Sindicales:</b>	ACUMULACION DE HORAS Las horas que el comité de empresa y delegados/as de personal tienen para el ejercicio de sus funciones representativas podrán ser acumuladas semestralmente en uno o varios de sus miembros. Se crea una bolsa de horas sindicales, con el total de las mismas, que será administrada por cada sección sindical, comunicando con un mes de antelación la distribución para cada trimestre".
<b>Ayudas:</b>	Bolsa de vacaciones: Su importe es de 20 días de salario base más antigüedad y un 5,30%. Se abonará antes del inicio de las vacaciones. Anticipos para la adquisición de vivienda o reforma de la misma: El fondo de anticipos para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla con al menos un año de antigüedad es de 62.278,61 €; dicho anticipo tendrá un importe máximo de 4.825,93 euros. Por trabajador/a a devolver en un plazo máximo de 2 años sin intereses o de 7.239,90 euros a devolver en un plazo máximo de 3 años en las mismas condiciones.
<b>Absentismo:</b>	Tienen una paga personal de no absentismo.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Mientras exista la actual regulación de edades y prestaciones de jubilación la Empresa concederá al personal fijo y fijo discontinuo que se jubile una ayuda extrasalarial única y en el momento de jubilarse según las siguientes tablas: 60 años 1.781,35 €;61: 809,76; 62:593,23; 63:291,5; 64:215,92; 65:161,95
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1792h/año (trabajo efectivo 1736 h en jornada diurna y 1624 en jornada nocturna)
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	28.333,05
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	1/16, cada una de ellas, del importe anual de retribución fija, más la parte correspondiente del plus de vinculación
<b>Antigüedad:</b>	27,90 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios.
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014 0,80% y Año 2015 0,90%. Incremento ADICIONAL variable en función de los resultados, producciones, objetivos, calidad, etc.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral y Enfermedad común: 100% de la diferencia en cuanto a Salarios y Plus convenio y, en su caso, el 85% del valor de las horas extras que ocasionalmente trabajen con carácter general
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento e incapacidad permanente absoluta: 19.232,39€; Fallecimiento por accidente de trabajo: 40.868,82 euros
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se remite al art. 23 ET
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud
<b>Conciliación:</b>	La Empresa dispone de un de un Plan de Igualdad firmado en fecha 22 de octubre de 2012. Con objeto de implantar y efectuar un seguimiento del Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres se constituye una Comisión a tal efecto, compuesta por representantes del personal y de la Dirección
<b>Derechos Sindicales:</b>	Regula los organos de representación de los trabajadores . Artículo 67 Canon de negociación La Empresa descontará de la nómina de cada trabajador/a afectado por el presente Convenio la cantidad de 66,11 euros en concepto de canon de negociación que se abonará a las Secciones sindicales que hayan participado en la negociación del convenio de forma proporcional a la representación de cada una de ellas obtenidas en las elecciones sindicales. Respecto a los trabajadores/as fijos discontinuos se le descontará al final de la campaña y en proporción al tiempo trabajado. No se descontará el canon de negociación a aquellos trabajadores/as que acrediten su afiliación a cualquier Ccntral sindical, ni aquellos que en un plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio, manifiesten por escrito a los representantes legales de los trabajadores/as y éstos a la Empresa su decisión de que no se les descuenta.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	En tanto permanezca en vigor la actual regulación en materia de edades y prestaciones oficiales por jubilación, la Empresa concederá al personal que se jubile, 60 años 328,87 euros/año de servicio 61 años 310,08 euros/año de servicio - 62 años 291,28 euros/año de servicio 63 años 272,48 euros/año de servicio -64 años 253,68 euros/año de servicio 65 años 234,88 euros/año de servicio
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Zaragoza y Huesca
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Aragón
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.755,6
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Antigüedad + Plus convenio
<b>Antigüedad:</b>	Hasta dos bienios, del 5% cada uno. Hasta cuatro quinquenios, del 10% cada uno
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014: 0,75%; Año 2015: 0,75% sobre todos los conceptos
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos 100% de su salario, antigüedad, plus convenio, primas y nocturnidad (siempre que la realice habitualmente)
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento o invalidez absoluta: 18.000 €; Accidente: 36.000€; Accidente de circulación: 54.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Plan de Igualdad firmado en fecha 14 de diciembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio
<b>Derechos Sindicales:</b>	Las horas sindicales que correspondan a cada uno de los representantes sindicales se considerarán en cómputo anual y siempre y cuando las horas acumuladas no supongan la ausencia por más de 3 días consecutivos y, en caso de ser superior, su utilización de que ese puesto de trabajo pueda ser cubierto por otro trabajador/a de la empresa dependerá de que ese puesto de trabajo pueda ser cubierto por otro trabajador/a de la empresa de que ese puesto de trabajo pueda ser cubierto por otro trabajador/a de la empresa.
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 126,96€ (Guardería) hasta 393,50€ (Universidad) Dependiendo de si se tiene una antigüedad de 1 año, de 2 a 5 años, o mas de 5 años, se percibira por los siguientes conceptos: Nupcialidad 76,90€ 132,63€ o 207,63€; Natalidad 67,85€, 131,67€ o 176,02€ Orfandad: 147.97€, 147.97€ o 147.97€ Minusvalía: 244,91€
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	La Empresa concederá al personal que se jubile, con las edades indicadas en el presente artículo, cantidades en metalico , A los 60 años, quince días de salario convenio, plus convenio y antigüedad, por año de servicio.A los 61 años, trece días , a los 62, 12 días, a los 63 11 días y a los 64 10 días
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	TENERIFE
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Tenerife
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	21.792,81
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborables o 30 días naturales como mínimo
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base+ Premio Vinculacion+Com plemento "ad personam"
<b>Antigüedad:</b>	30 euros por trienio, hasta un maximo de 10 trienios
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014: 0,75%, 2015: 0,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Complemento IT EC y Accidente no laboral 100% SB Plus Vinculacion y Complem Ad personam.. A partir del 75 día, 90% de Comisiones o Plus Tarea (100% a partir delos 100 días). Se complementa tambien una cantidad fija por día de hospitalización y post hospitalización. Se abiona tambuien una cantidad para suplir los incentivos.
<b>Seguro Colectivo:</b>	21.200€ por fallecimiento; 42.400€ por muerte en accidente, 63.600 € por muerte por accidente de circulación. 21.200€ por invalidez permanente y 42.400 € por invalidez absoluta.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Reducción de la contratación por ETT
<b>Formación</b>	Art 16 bis. Todos los trabajadores/as tendrán libre acceso. Se impulsará por la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa según las previsiones de plazas y especialidades derivadas de la planificación y perspectivas de la Empresa
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes del trabajador y empresario. Comité de seguridad y salud. Plan de Formación en salud laboral para toda la plantilla
<b>Conciliación:</b>	Plan de Igualdad firmado en fecha 25 de noviembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Credito Horario 240 horas mensuales retribuidas a salario normal. Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal podrán acumular en uno o varios de sus miembros, total o parcialmente, su crédito horario sindical.
<b>Ayudas:</b>	Bolsa de Vacaciones 1.666 €, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Tienen un fondo de atenciones sociales-medicas-sanitarias. Natalidad: 120,20 €; Nupcialidad 261,27 €
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Incentivo a la Jubilacion a los 60 años: 2 veces salario anual de 1992, actualizado al 3% anual
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Las palmas de Gran Canaria
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Las Palmas G.C.
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1826
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.424,04
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables o no menos de 30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base+ Premio Vinculacion+Com plemento "ad personam"
<b>Antigüedad:</b>	30 euros por trienio, hasta un maximo de 10 trienios
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015 0,75%; Año 2016: 1,00%,2017:1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100% del Salario base + Complementos personales. Si hay hospitalización el 100% del Plus de asistencia. Máximo 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Se establece un seguro colectivo de vida e invalidez para las situaciones y cuantías siguientes: Fallecimiento: 15.025,30 €. Fallecimiento por accidente: 30.050,60 € Fallecimiento por accidente de tráfico: 45.075,90 € Invalidez permanente total 15.,025,30€, Absoluta:30.,050,60
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	la Empresa y la representación de los/las trabajadores/as, se reunirán al menos un vez al año para deliberar sobre la formación a impartir a los/las trabajadores/as de Cobega Embotellador S.L.U.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de seguridad y salud.
<b>Conciliación:</b>	Plan de Igualdad firmado en fecha 19 de diciembre de 2011, así como de una comisión permanente de igualdad al efecto de velar por su cumplimiento, realizar el seguimiento de las acciones pactadas así como proponer nuevas medidas que fomenten la igualdad en su espectro más amplio.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegado/a Sindical en COBEGA EMBOTELLADOR S.L.U., en la Provincia de Las Palmas. Los/las miembros/as del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, podrán acumular en uno o varios de sus miembros/as, total o parcialmente, su crédito horario sindical
<b>Ayudas:</b>	1.992,54 Euros al año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Prestamo hasta 5.000,00 Euros para la compra o construcción de vivienda., 3000 para reparacion,
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	El trabajador/a que se jubile a los 60, 61, 62, 63, 64 años,con derecho a una pensión reglamentaria de la Seguridad Social, del 60%, 68%, 76%, 84% o 92% respectivamente, con una suma cuyo importe complete el 100% de dicha base reguladora, hasta que cumpla los sesenta y cinco años. de la base reguladora, con una suma cuyo importe complete el 100% de dicha base reguladora, hasta que cumpla los sesenta y cinco años
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	23.406,71
<b>Vacaciones:</b>	5 semanas 3 continuadas en verano, 2 rotatorias en invierno.
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Base más Complemento ad Personam más Plus Convenio
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014:0,75%: Año 2015:0,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se establece una Comisión de Formación, constituida por tres representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, elegidos por el Comité Intercentros y tres representantes de la Dirección.
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegado sindical a partir de 150 trabajadores. Abono de gastos de reuniones sindicales. Tres horas anuales para asistencia a asambleas
<b>Ayudas:</b>	Ayuda Minusvalía: – 307,51 euros para menores de dieciocho años.; 371,33 euros para mayores de 18 años. Gratificaciones por años de servicio en la Empresa: una mensualidad al cumplir los 10 años; una y media al cumplir 15; dos al cumplir 20, y tres al cumplir 25.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio Jubilación, o Invalidez tras 15 años de servicio: premio equivalente a seis mensualidades de los siguientes conceptos: Salario Base más Complemento Ad Personam, más Plus Convenio Plan de Pensiones, con aportacion de la empresa y del trabajador.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Asturias
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Asturias
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	25.944,08
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables, en dos tramos por semestres
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	3 de Salario base + Complementos (ad personam + paga extra) . Una paga Salario base + Complemento ad personam.
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,5% para el año 2013
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si (a tablas)
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional o Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80% desde el 1º al 15º día, 100% a partir del 15º (siempre que tengan menos de 30 días de bajas en el año).
<b>Seguro Colectivo:</b>	25.000 € por Invalidez profesional, muerte natural, muerte por accidente laboral y muerte por accidente de circulación.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se regula tanto la formacion "necesaria" como la "voluntaria".
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Prolongar las negociaciones que en material de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y no discriminación se han venido llevando a cabo, adoptando el compromiso recoger documentalmente los avances que en dicha materia se produzcan, cara tanto a implantar medidas concretas como a evitar situaciones discriminatorias, si es que éstas se constatasen.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Sin rebasar el máximo legal, las horas de representación asignadas a los miembros del Comité podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, a los solos efectos de asistir a Congresos o Cursos organizados por las Centrales Sindicales u otras actividades directamente relacionadas con funciones propias del Comité de Empresa. No se podrán acumular horas de los miembros del Comité a los Delegados de Personal o viceversa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda de 1.200 euros anuales por hijo minusvalido 50.000 € para préstamos personales relativos a adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y/o gastos de hospitalización. Estas peticiones se ajustarán, en su cuantía y con carácter de mínimos y máximos, a 3.000 € y 6.000 €, respectivamente.
<b>Absentismo:</b>	Prima de absentismo: 1.212 euros/año
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Comunidad Valenciana
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	24.894,78
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables entre Marzo y Octubre
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario base + Complementos personales
<b>Antigüedad:</b>	Las cantidades que a la fecha de la firma de este convenio se vienen percibiendo en concepto de «antigüedad consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se pacte
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015: 0,7%; Año 2016: IPC real
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional o hospitalización: 100% de su salario normal; Accidente no laboral o Enfermedad común: 85% del 1º al 15º día si es 1ª IT, 80% 2ª y sucesivas, 100% desde el 16º día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	a) Invalidez profesional total y permanente: 11.287,80 €.; b) Permanente o absoluta por accidente 28.219,51 €; c) Fallecimiento por cualquier causa: 11.287,80 euros; d) Fallecimiento por accidente 39.507,32 euros; e) Fallecimiento por accidente de circulación (sumando el capital de c y d), 11.287,80 euros. b) Invalidez permanente y absoluta por accidente [sumando el capital de a)]: 27.045 €. c) Fallecimiento por cualquier causa: 10.818 €. d) Fallecimiento por accidente [sumando el capital c)]: 37.863 €.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se regula tanto la formación "necesaria" como la "voluntaria". Se crea la Comisión de Formación (Anexo IV del Convenio)
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	El crédito horario reconocido a cada representante, podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total por cada uno de los miembros de los comités de centro o delegados de personal, en otro u otros representantes de esos mismos comités o delegados de personal. Cada central sindical con representación unitaria en más de un centro, podrán nombrar un coordinador que actúe sobre los distintos centros de la empresa en aquellas cuestiones que por su índole tengan afectación general.
<b>Ayudas:</b>	Fondo de 100.000 € para préstamos a los trabajadores (maximo 3.000 euros por trabajador)
<b>Absentismo:</b>	Premio por 25 años de servicio: 792,01 euros brutos y por una sola vez
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	9.173*5 anualidades, 61 años: 9.173*4 anualidades; 62 años 9.173*3 anualidades; 63 años: 9.173*2 anualidades; 64 años: 9.173-1 anualidad
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

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

**Ranking 1**

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Centros de Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz (excepto Algeciras)
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.144,52
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Según Tablas. Trienios. Máximo de 8
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2012: 1,5%, De 2013 a 2015 IPC previsto
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Diferencia IPC real y previsto
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 100% hasta el 10ª día; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% los tres primeros días (una vez al año)
<b>Seguro Colectivo:</b>	24.040 muerte o invalidez total o absoluta. 48.080 muerte por accidente, 72.121 muerte por acc circulación
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	La Empresa entregará en el transcurso del mes de Diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones del empresario y trabajador.
<b>Conciliación:</b>	Igualdad en su espectro más amplio.
<b>Derechos Sindicales:</b>	
<b>Ayudas:</b>	Nupcialidad: 262,26 euros. Nacimiento de hijo: 131,11 euros; Hijos discapacitados: 422,29 euros. Si tiene a cargo algún hijo o familiar minusválido: 42,23 euros mensuales
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Centros de Malaga, Granada, Jaén y Almería, mas el centro de Algeciras
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1875
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.129,42
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales (exceptuando sabados)
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base anual/15+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Congelada en 1995. A partir de aquí complemento ad personam. Según tablas convenio
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014:0,5%, Año 2015: 0,7%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	21.036 muerte o invalidez permanente, 42.072 por muerte por acc, 63.108 muerte por acc circulacion
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Cláusula sobre incorporación fijos-discontinuos y contratacion temporal
<b>Formación</b>	Entregaran el plan de formación a los representantes de los trabajadores en el mes de diciembre.
<b>Salud Laboral:</b>	Según ley
<b>Conciliación:</b>	No
<b>Derechos Sindicales:</b>	ACUMULACION DE HORAS Las horas que el comité de empresa y delegados/as de personal tienen para el ejercicio de sus funciones representativas podrán ser acumuladas semestralmente en uno o varios de sus miembros.
<b>Ayudas:</b>	Bolsa de estudios. Guardería (101,52 €) hasta Universidad (348,94 €); Premio de nupcialidad: 615,85 €; Natalidad y adopción: 348,96 €
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Centros de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.146,43
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario mes+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Cantidad según tablas por trienio (hasta 8 trienios)
<b>Incremento Salarial:</b>	Años 2012 a 2015= IPC real
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	100% por accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización. Si no hay hospitalización el 100% se cobra desde el día 10º.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Seguros de Vida: 24.040 euros, muerte invalidez permanente total o absoluta; 48.080 Muerte por accidente; 72.121 muerte por accidente de circulación
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La Empresa entregará en el transcurso del mes de Diciembre de cada año a los representantes legales de los trabajadores, el plan de formación correspondiente al siguiente año.
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Las horas que el Comité de Empresa y Delegados de Personal tienen reconocidas para el ejercicio de las funciones representativas de los trabajadores, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus miembros
<b>Ayudas:</b>	Nupcialidad: 262,26 euros, Natalidad: 131,11, hijos minusvalido: 422,29
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Badajoz, Cáceres y Ciudad Real
<b>Sector:</b>	REFRESCOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.696,97
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables, en dos periodos de 12 días
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario mes+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Porcentaje sobre salario base desde 2 años (5%) a 28 años (60%)
<b>Incremento Salarial:</b>	2013 al 2016, 1,5% anual
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Seguros de Vida: 24.000 euros, muerte invalidez permanente total o absoluta; 48.000 Muerte por accidente; 72.000 muerte por accidente de circulación
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Plan de formación profesional con arreglo a las necesidades de adaptación de los trabajadores a los nuevos sistemas de modernización, capacitación y profesionalidad que requieran una preparación específica de la empresa.La empresa entregará en el transcurso del mes de diciembre de cada año a los representantes de los trabajadores, el Plan de Formación correspondiente al siguiente año.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	No
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Bolsa de estudios: 3 a 5 años 76,13 euros, 6 a 11 137,03 euros, 12 a 17 172,55 euros; 18 a 22 441,53 euros. Nupcialidad: 355,25 euros, Natalidad: 177,63 euros, hijos minusvalido: 294,35 euros
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 2. Ebro Foods, S.A.

Grupo agroalimentario español, con actividad en los sectores de arroz (líder mundial) y pastas (segundo fabricante del mundo). Dentro del holding se encuentra Grupo Herba, especialista en el mercado arrocero y con presencia en más de 70 países, aunque destaca especialmente en España, Portugal, Alemania, Bélgica y Holanda.

En todos ellos es líder, excepto en Alemania y Bélgica, donde se sitúa en segunda posición. Riviana es la unidad del grupo de arroz en EE.UU. con instalaciones de procesado y fábricas en Tenesse, Texas y Arkansas. Asimismo, cuenta con presencia internacional, en mercados vinculados a EE.UU., como México, diversos estados del Caribe y Oriente Medio, en este caso a través de 'Abu Bint', que es líder del mercado de arroz vaporizado en Arabia Saudí.

Dentro del ámbito de pasta dispone en Francia de Panzani, líder en dicho país en pasta seca y fresca, arroz, sémolas y salsas. 'Panzani' y 'Lustrucu' tienen una cuota en salsas y productos frescos del 32,3% y del 39,4% en volumen respectivamente. Este grupo también opera en arroz con 'Lustrucu' y 'Taureau Ailé', con un 20,6%. Panzani también trabaja en Bélgica y República Checa, con cuotas del 9,7% y 15,4%, respectivamente, y exporta salsas y sémolas, sobre todo a Magreb y países francófonos. Grupo Garofalo, en el que dispone de un 52%, está presente en el segmento de pasta y tiene una participación en el ámbito premium de la variedad seca en Italia del 7,3% en valor y ya se vende también en la mayor parte de países de Europa y EE.UU. En África Oriental también comercializa sus productos con 'Santa Lucia'. En EE.UU. y Canadá su presencia en el mercado de pasta es desarrollada por New World Pasta, con instalaciones en Montreal (Quebec), Fresno (California), Saint Louis (Missouri) y Winchester (Virginia).

En septiembre de 2015 compró al grupo francés Roland Monterrat, a través de la filial gala Les Traiteurs Lyonnais, integrada en Grupo Panzani. A través de esta adquisición busca potenciar su presencia dentro del negocio biológico. Como consecuencia, ha creado una división independiente de sus otras áreas de negocio, llamada Alimentación Santé, de donde colgará directamente Celnat, y en la que estarán implementadas también el resto de actividades de la categoría Bio.

EBRO se mantiene en el segundo puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 16% y su plantilla crece un 11%.

<b>Ranking: 2</b>	<b>EBRO FOODS, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	2.461,92 Millones de euros (16,10%)	
<b>Plantilla 2015</b>	5.759 (10,98%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	<b>Sevilla:</b> San Juan de Aznalfarache (HERBA RICEMILLS, S.L.U.)
	<b>Aragón</b>	<b>Teruel:</b> (JILOCA INDUSTRIAL, S.A. (JISA))
	<b>Castilla y León</b>	<b>Soria:</b> Navaleno (AROTZ FOODS, S.A.)
	<b>Madrid</b>	<b>Madrid</b> (EBRO FOODS,S.A. Y FUNDACIÓN EBRO)
<b>Marcas</b>	A COMER CON BRILLANTE, AROTZ, BONAS, BOSTO, BRILLANTE, EL PAVO REAL, GAROFALO, HERBA, LA CIGALA, LA FALLERA, LASSIE, MICEX, MIURA, ORYZA, PANZANI, PARTIDOS, PEACOCK, REIS FIT, RICELAND, RISELLA, RIS FIX, ROCIO, SALUDADES, SCOTTI, SOS, SUELTÍSSIMO LA FALLERA, SUNDARI	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	ARROZ
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.067,5
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios del 5 por 100 , dos quinquenios al 10 por 100, un trienio al 5 por 100, un cuatrienio al 5 por 100, un trienio al 10 por 100, un quinquenio al 10 por 100.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,65%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad común, a partir del 6º día el 100%. En caso de accidente laboral o maternidad, el 100% desde el primer día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente total: 11.553,86 euros. Indemnización por invalidez absoluta: 16.174,35 euros
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Permisos para la formación. Artículo 30. Amplia redacción
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Vigilancia de la salud. Capítulo IX
<b>Conciliación:</b>	Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral. Regulado en artículo 12
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales y comités intercentros. Capítulo XIII
<b>Ayudas:</b>	Protección a la mujer embarazada y en riesgo durante la lactancia y permiso por lactancia
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Protección a las víctimas de violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo







### 3. Nestlé España, S.A. Grupo

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

NESTLÉ se mantiene en el tercer puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento 3% y su plantilla se mantiene en 5.500 trabajadores.

<b>Ranking: 3</b>	<b>NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Esplugues de Llobregart (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	2.166,00 Millones de € (3%)	
<b>Plantilla 2015</b>	5.500 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cantabria:</b>	Cantabria: La Penilla
	<b>Castilla y León:</b>	Valladolid
	<b>Catalunya:</b>	Girona
	<b>Extremadura:</b>	Cáceres: Miajadas
	<b>Galicia:</b>	Pontevedra: Pontecesures
	<b>Principado de Asturias:</b>	Asturias: Gijón Sevares
<b>Marcas</b>	ACQUA PANNA, ADVENTUROS, AFTER EIGHT, BONKA, BRASILIA, BUITONI, CAFÉ CASTEL, CAFES 3JP, CAJA ROJA, CAT CHOW, CHEERIOS, CHEF, CHOCAPIC, CHOCOCLACK, COLAJET, CRUNCH, DELIBAKIE, DOG CHOW, DOGMENU, DOLCA, EKO, ESTRELLITAS, EXTREME, FELIX, FIBRE- 1, FITNESS, FRISKIES, GARDEN GOURMET, GOLDEN GRAHAMS, GOURMET, IDEAL, KIT KAT, LA ESTRELLA, LA LECHERA, LION, LITORAL, MAGGI, MAXIBON, MEDALLA DE ORO, MIKOLPAIZ, MILO, MOMENT TEA, NAN, NESCAFÉ, NESPRESSO, NESQUIK, NESTEA, NESTLÉ, NIDINA, ONE, PERRIER, PIRULO, PRO PLAN, QUALITY STREET, SANPELLEGRINO, SANTA CRISTINA, SMARTIES, SOLIS, SVELTESSE, TIDY CATS, VILADRAU, VITTEL	
<b>MDD</b>	<b>HIPERCOR:</b> Chocolate <b>LIDL:</b> Leche condensada	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Miajadas
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cáceres
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.061,9
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales, se suman días adicionales en función de la edad del trabajador (hasta 7 días más con 60 años)
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario mes+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	444 € brutos/año por cuatrienio.
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	Premio de natalidad; Nupcialidad 208,65 € brutos; Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos.
<b>Absentismo:</b>	Tiene un plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilación 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con mínimo de 2.611,35 brutos.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Girona
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Girona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	23.876,91
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales, se suman días adicionales en función de la edad del trabajador (hasta 7 días más con 60 años)
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario mes+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	29,6 Euros /mes por cuatrienio,
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad Común o Accidente no laboral : Primera baja de cada año: 100%.A partir de la segunda baja, del 1 al 20 día, el 85% del salario neto. Y del día 21 en adelante, el 100% del salario neto. Accidente laboral con incapacidad 100% del neto
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	Nupcialidad 208,65 € brutos; Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos; Premio de natalidad.
<b>Absentismo:</b>	Tiene un plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con mínimo de 2.611,35 brutos. Se cobra también en caso de Invalidez o baja en la empresa
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Esplugues de Llobregat
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.728
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables o 30 naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Fijo
<b>Antigüedad:</b>	444 € brutos/año por cuatrienio
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte: 50% salario anual : Invalidez permanente absoluta: 100% Salario Bruto Anual . Invalidez permanente total o parcial: según Baremo
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa elabora anualmente un Plan de Formación que recoge las principales acciones formativas a desarrollar
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	Nupcialidad 208,65 € brutos; Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos; Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año; Premio de natalidad.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con mínimo de 2.611,35 brutos. Se cobra también en caso de Invalidez o baja en la empresa.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sevares (Asturias)
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Asturias
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1792
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.758,09
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables. Días adicionales a partir de 50 años: hasta 5 días más con 60 años). Swe concvede un día más por cada 5 que se cojan en periodo de "baja producción"
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Fijo
<b>Antigüedad:</b>	444 € brutos/año por cuatrienio
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladoar sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo
<b>Seguro Colectivo:</b>	En Caso de Incapacidad Permanente o baja en la empresa: 174.09 € brutos por año de servicio, con minimo de 2.611,35 brutos.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Se negociara el plan de Igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Se podrá traspasar la mitad del crédito horario a otro miembro del comité.
<b>Ayudas:</b>	Premio de natalidad. Prima de vacaciones: Suma de las primas de produccion, nocturnos y festivos de 12 meses anteriores/11. Nupcialidad 208,65 € brutos;. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos;Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año.
<b>Absentismo:</b>	Tiene un plus por indice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con minimo de 2.611,35 brutos. Se cobra tambien en caso de Invalidez o baja en la empresa.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Penilla de Cayón
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cantabria
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	23.971,22
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborables (Lunes a Sábado). Numero creciente de vacaciones en funcion de la edad, hasta 33 días con 60 años
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base +complemento años de servicio+complemento personal
<b>Antigüedad:</b>	444 € brutos/año por cuatrienio
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Complemento 100% AT. En Enfermedad Común un 25% de la Base Reguladoar sin que supere el 100% salario real. Ligado al absentismo individual y del Centro de Trabajo
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Premio de natalidad; Nupcialidad 208,65 € brutos; Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos;- Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año Prima de vacaciones: Suma de las primas de produccion, nocturnos y festivos de 12 meses anteriores/11.
<b>Absentismo:</b>	Tiene un plus por indice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con minimo de 2.611,35 brutos. Se cobra tambien en caso de Invalidez o baja en la empresa
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Pontecesures
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Galicia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.016,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales. Numero creciente de vacaciones en funcion de la edad, hasta 1 dia más con 50 años, 5 dias más con 60 años
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Fijo
<b>Antigüedad:</b>	444 € brutos/año por cuatrienio
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo: hasta el 100% durante 18 meses. En EC y AN: Primera baja, hasta 100% (hasta 18 meses) . A partir de la segunda y sucesivas , 60% neto 3 primeros dias, 80% hasta el 20º dia, y 100% a partir de ahí hasta 180 dias
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Seguimiento que analiza periódicamente el alcance en el cumplimiento del Plan vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	
<b>Ayudas:</b>	Nupcialidad 208,65 € brutos. Reyes (hasta 12 años) 46,93 € brutos.Obsequio lactancia: 98,27 EUR brutos al mes durante el primer año. Premio de natalidad.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion 65 años 174.09 € brutos por año de servicio, con minimo de 2.611,35 brutos. Se cobra tambien en caso de Invalidez o baja en la empresa
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 4. Campofrío Food Group, S.A. Grupo

Su reconstruida fábrica en La Bureba (Burgos), tras una inversión de 215 M€, cuenta con 78.000 m<sup>2</sup> y una capacidad de producción de 86.200 t de elaborados cárnicos. Fabricará unas 400 referencias y dará servicio al mercado español, portugués, francés, italiano, belga y estadounidense.

Durante este tiempo, CFG ha venido apoyando su negocio en las otras instalaciones del grupo -ocho en España y 20 más en toda Europa-, que en estos meses han asumido un 40% de la capacidad burgalesa.

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

Mientras, la división de carne de porcino, firmó un ejercicio récord y, a cierre de 2016, totalizó un volumen comercializado de carne fresca y congelada de porcino de 170.000 t.

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

Como novedad, dentro de la estrategia de integración de los negocios de la burgalesa en la multinacional Sigma, Campofrío ha iniciado la venta de productos 'Campofrío' en México e integrado las operaciones en Estados Unidos de Sigma y CFG bajo la enseña 'Fiorucci'. En el plano comercial, espera que la innovación genere el 15% de sus ventas en los próximos años, tras haber duplicado su inversión en I+D desde 2010. Sólo en 2016, el grupo cárnico presentó 250 nuevas referencias, de éstas 83 para el mercado español, desde innovaciones radicales de producto a renovaciones y extensiones de gamas. Una muestra de ello es la línea de salchichas saludables de ave, elaboradas al 100% con pechuga de pavo o pollo, sin conservantes ni fosfatos añadidos, colorantes, lactosa o gluten. Además, a su gama de jamón curado reducido en sal 'Navidul', Campofrío prevé sumar nuevas recetas de chorizo y salchichón, cuya comercialización extenderá también a Italia, a la vez que investiga la futura producción de recetas híbridas o vegetales, mediante la sustitución de la carne por otros ingredientes. También sumó dos nuevas gamas de ayudas culinarias, ambas dirigidas a su comercialización en la distribución moderna, tienda tradicional y charcuterías: 'Mi Toque', solución para personalizar platos tales como ensaladas, wok, arroz o pasta, integrada por taquitos de paleta cocida, cintas

de bacon, lascas de pollo asado y lascas de pavo asado, estas dos últimas para consumo tanto en frío como en caliente; y una gama de productos cárnicos en lata.

Desde mediados de 2015 está controlado al 100% por el grupo mexicano Sigma, tras adquirir el 37% de las acciones. La operación confirmó la salida del grupo chino WH en la cárnica española. También fuera, y a través de sus participadas, cuenta con plantas en Francia, Bélgica, Holanda, Portugal, Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos y Rumanía.

CAMPOFRÍO FOOD GROUP se mantiene en el cuarto puesto en el 2015. La facturación por las ventas de sus productos presenta un ligero descenso del 0,5% y su plantilla se reduce un 10%

<b>Ranking 4</b>	<b>CAMPOFRIO FOOD GROUP</b>	
<b>Sede central</b>	Alcobendas (Madrid)	
<b>Sector</b>	Industria cárnica	
<b>Ventas 2015</b>	1.924,87 Millones de € (-0,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	6.293 (-10,25%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León</b>	Burgos (2) Soria: Ólvega
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Toledo: Torrijos
	<b>Extremadura</b>	Cáceres: Trujillo
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Torrent
<b>Marcas</b>	ALERCE, AOSTE, CAMPOFRÍO, CAMPOLLANO, CAMPOSIERRA, CARNES SELECTAS, DOBLON, JAMONGUS, LAMPIÑO, NAVIDUL, OSCAR MAYER, POLLOFRIO, REVILLA, SALCHIBEEF, TURMIX	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMÁS:</b> Salchichas <b>ALDI:</b> Salchichas <b>CARREFOUR:</b> Jamón curado <b>CAPRABO:</b> Cárnicos <b>DIA:</b> Mortadela, Salchichas, Pizzas <b>EROSKI:</b> Cárnicos <b>HIPERCOR:</b> Jamón cocido <b>LIDL:</b> Carne envasada, lomo embuchado, chorizo, salchichas	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Alcobendas
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 5. Corp. Alimentaria Guissona, S.A.

Cabecera industrial y comercial del denominado bonÀrea Agrupa, encargada de la transformación y venta de las producciones ganaderas y agrícolas de los socios de Coop. Agropecuaria de Guissona. Ha anunciado la construcción a partir de 2019 de su segundo centro alimentario, que se levantará en la localidad de Épila (Zaragoza) lo que supondrá la creación de 4.000 puestos de trabajo. Actualmente, el grupo tiene 10 fábricas de piensos. La división industrial cárnica cuenta con matadero y sala de despiece de aves, matadero general frigorífico y sala de despiece de cerdo y vacuno, fábrica de elaborados cárnicos y secaderos de jamones, centralizados en el complejo "La Closa", donde en los últimos años ha ido introduciendo nuevo equipamiento para la producción propia de una amplia gama de alimentos y bebidas. Además, explota directamente una red de establecimientos minoristas en autoservicio para la venta de sus productos y otros de terceros, que sumaba 450 locales 'bonÀrea' -263 supers 'bonÀrea' y 187 tiendas 'bonÀrea'. Mayoritariamente están situados en Cataluña y Aragón, y en menor medida en Castellón, Madrid, Guadalajara y Andorra. Asimismo, posee 13 cash en Lleida (capital y Guissona), Barcelona (Montcada i Reixac, Manresa y Santa Susanna), Tarragona (Reus y Tortosa), Huesca, Villajoyosa (Alicante), Leganés (Madrid), Palencia, Daimiel (Ciudad Real) y Almendralejo (Badajoz). Aparte, Corp. Guissona explota 48 gasolineras y 2 buffets libres "bonArea Restaurant" en Montblanc y Guissona. Las producciones avícolas y ganaderas de los socios, que son la base del ciclo productivo completo que realiza el Grupo, han sido de 34 millones de pollos, 1,6 millones de pavos, 3 millones de codornices, 38 millones de docenas de huevos de consumo, 743 mil cerdos de engorde y 51 mil terneros.

GUISSONA sube veinte puestos en el Ranking 2015 y recupera la posición que tenía en el Ranking de hace dos años. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,02%, mientras que su plantilla crece un 10%

Ranking 5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	
Sede central	Guissona (Lleida)	
Sector	Multiproducto	
Ventas 2015	1.462,5 Millones de € (-0,02%)	
Plantilla 2015	3.467 (10%)	
Centros de Trabajo	Aragón:	Zaragoza: Bujaraloz
	Catalunya:	Lleida: Guissona, Pallargues y Lérida Barcelona: Moia Tarragona: Reus
Marcas	BONAREA, BONMASCOTA	
MDD	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Guissona
<b>Sector:</b>	PIENSOS COMPUESTOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.328,96
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes. Hasta alcanzar el 50 por 100
<b>Incremento Salarial:</b>	0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	<p>Por accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100%. Por enfermedad común o accidente no laboral: Bajas de 1 y 20 días: 75%. Bajas de entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1º y el 20º día, 100% a partir del día 21.</p> <p>Bajas con duración superior a 30 días: 75% durante los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º</p> <p>Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas: 100% desde el 1er día.</p> <p>(Todos los casos excluyen prorata de pagas extras)</p>
<b>Seguro Colectivo:</b>	No
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Igualdad de oportunidades . Mejoras en maternidad y paternidad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplía lo regulado por ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 6. Grupo Fuertes, Grupo

El holding Grupo Corporativo Fuertes, S.L. integra más de 20 compañías. Su acción diversificadora más reciente ha sido la adquisición del 6,2% de Sacyr Vallehermoso, así como la constitución a mediados de 2012 de una joint-venture en Rusia, con la local Cherkizovo. En la industria de alimentación, Grupo Corporativo Fuertes posee el 100% de la industria cárnica ElPozo Alimentación, S.A.; de Fripozo, S.A., fabricante de alimentos congelados; Procavi, S.L., productora y comercializadora de carne de pavo; el 51% en Aquadeus, S.L., envasadora de agua mineral en El Robledo (Albacete); el 86% en la elaboradora de vinos Bodegas Luzón, S.L., con instalaciones en Jumilla (Murcia); y el 100% de Palancares Alimentación, S.L., con fábrica de quesos y productos lácteos en Bullas (Murcia). En 2009 se hizo con el negocio de fraccionamiento y envasado de productos frescos de Centros Comerciales Carrefour, S.A., y para su gestión y expansión creó la filial Sediasa Alimentación, S.A.. Grupo Corporativo Fuertes controla también el 100% de Cefu, S.A. (Cefusa), con fábricas de piensos compuestos y granjas de cría y engorde de cerdos blancos e ibéricos y vacuno para el abastecimiento a ElPozo; y Agrifu, S.A. (Agrifusa), con producción de cereales en extensivo (maíz, trigo y cebada, para la producción de piensos) y cultivos de fruta de hueso, uva de mesa y cítricos. La mencionada Agrifusa cuenta con el 28,5% de la central de manipulación de limón, naranja y mandarina Agrios El Carril, S.L. Otras empresas del grupo son la industria petroquímica Aceites Especiales del Mediterráneo, S.A. (Aemedsa); la inmobiliaria Profu, S.A. (Profusa), que promueve viviendas y gestiona suelo en todo el sureste español, y Vis Hoteles, S.L., propietaria de los hoteles alicantinos "Albahía" y "Pueblo Acantilado", así como el murciano "Agalia Hotel", incorporado en 2015. Además, Grupo Corporativo Fuertes participa en las compañías de ocio Terra Mítica Parque Temático de Benidorm, S.A. (1,81%), Terra Natura, S.A. (99%) y Benidorm en Murcia (70%); la gestora Autopista del Sureste Concesionaria Española de Autopistas, S.A. (20%); y la fabricante de gres Todagrés, S.A. (100%). Por último, es accionista de empresas de investigación y desarrollos médicos como Digna Biotech (7,95%), Prevtec (9,02%) y Savia Gerocentros (42,5%). Las ventas y plantilla señaladas son el consolidado de las compañías de la industria de la alimentación y bebidas que controla (ElPozo, Fripozo, Procavi, Sediasa, Bodegas Luzón, Aquadeus y Palancares), así como de Cefusa, Todagrés, Aemedsa, Profusa, Agrifusa, Terra Natura y Vis Hoteles.

GRUPO FUERTES pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 2% y su plantilla crece cerca de un 3%.

<b>Ranking: 6</b>	<b>GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Alhama de Murcia (Murcia)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	1.443,00 Millones de € (2,10%)	
<b>Plantilla 2015</b>	6.143 (2,98%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Sevilla</b> Sevilla (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Marchena (PROCAVI, S.L.)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Albacete:</b> Robledo (AQUA DEUS)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona</b> (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.)
	<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>Madrid:</b> Getafe (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.)
	<b>Región de Murcia:</b>	<b>Murcia:</b> Alhama de Murcia (EL POZO ALIMENTACIÓN Y CEFU, S.A.) Torre de Cotillas (FRIPOZO, S.A.) Jumilla (AGRIFU, S.A y LUZÓN BODEGAS) Bullas (PALANCARES)
<b>Marcas</b>	AEMOIL, ALMA DE LUZON, ALMIREZ, ALTOS DE LUZON, AQUADEUS, CALENTAR Y LISTO, EL POZO, FINCA LUZON, FRIPOZO, FUENTEBLANQUILLA, LAS HERMANAS ORGANIC, LEGADO IBÉRICO, LUZON, PALANCARES, PAUSE, PAVOPOZO, PORTU, PROCAVI, SANNUM, SERRASOL, SIETE GRADOS, TENEDOR DE PLATA, VERDECILLO	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMÁS:</b> Embutidos <b>ALDI:</b> Pechuga de pavo <b>CARREFOUR:</b> Mortadela y salchichas <b>CONSUM:</b> Embutidos <b>DIA:</b> Mini hamburguesas <b>LIDL:</b> Fuet, Jamón cocido y Pechuga de pavo <b>MERCADONA:</b> San Jacobos	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1780
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.314,82
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se recoge la reduccion progresiva de la utilizacion de cooperativas de trabajo asociado
<b>Formación</b>	Se constituye una comision Paritaria de Formacion y se definen sus funciones
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
<b>Conciliación:</b>	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Garantías sindicales. Amplia regulación
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 7. Vall Companys Grupo

La cifra de ventas y empleados es el consolidado de Inversiones Fenec. De los datos de 2014, el 60% correspondió al negocio de porcino (en vivo y carnes), el 2,1% a elaborados cárnicos, el 17% al avícola, un 10% a harinas, un 5,8% a bovino y el resto a otras actividades y servicios. En el sector avícola opera a través de Pondex, S.A. -incubación e integración de pollos- y sus filiales Escorxador D'aus Torrent I Fills, S.A. (94%), de Mataró (Barcelona), Especialitats Costa, S.L., de Banyoles (Girona) (100%), Avícola de Lleida, S.A. y Avícola de Galicia, S.A. En 2015, reforzó su presencia en este sector con la compra del 80% del matadero y sala de despiece Avícola Sánchez, S.L., de Cornellà de Llobregar (Barcelona) y del 24% del matadero valenciano Dolz España, S.L., con instalaciones en Algemesí. En esta última, tiene un compromiso de compra de hasta el 90% de la empresa, proceso que finalizará en 2016.

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

En el sector cárnico de porcino blanco, Vall cuenta con el 100% de Patel, S.A., con matadero y sala de despiece en L'Esquirol (Barcelona); la sala de despiece y de congelación Dececsa, S.L., de Santa María del Coro (Barcelona); Frimancha Industrias Cárnicas, S.A., de Valdepeñas (Ciudad Real) -también vacuno-; Cárnicas Frivall, S.L, industria cárnica de Villar de Olalla (Cuenca); y el matadero de porcino Cárnicas Cinco Villas, S.L, de Ejea de los Caballeros (Zaragoza), donde cuenta con una planta de piensos. Además, el grupo tiene la sociedad Disporave, S.L., que opera una sala de envasado de carnes y plataforma logística en Puçol (Valencia). El objetivo de esta compañía es convertirse en un proveedor global de toda las gamas de carne fresca y elaborados en libreservicio para la distribución organizada en Valencia y Madrid. Asimismo, para reforzar esta operativa, cuenta con la sala de despiece y centro distribuidor madrileño Rubiato Paredes, S.L. En Canarias, a finales de 2015 se hizo con Congelados Roper dedicada al procesado y venta mayorista-minorista de carnes (frescas y congeladas) y elaborados cárnicos, así como la comercialización de otros productos alimentarios (pescado congelado, frutas frescas, quesos, etc.), con un establecimiento detallista en San Bartoioimé de Tirajana (Lanzarote). La división cárnica se completa con el 75% de la portuguesa Carsiva, LDA.

El grupo también incluye participaciones del 100% en Mevet, S.A. (zoosanitarios); Compañía General de Compras Agropecuarias, S.L. (gestión de compras de lechones y materias primas para piensos); Compañía General de Ventas Agropecuarias, S.A. (coordinación de las ventas de porcino); Comercial Grup Vall 1996, S.L. (venta de productos veterinarios), y Nutrivall, S.L., que gestiona un centro de inseminación artificial de porcino, con 400 verracos, ubicado en Cerviá de Les Garriges (Lleida).

VALL COMPANY pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento cercano al 4% y su plantilla crece un 4%.



<b>Ranking 7</b>	<b>VALL COMPANYS GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Lleida	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	1.407,66 Millones de € (3,98%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.296 (4%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Ciudad Real:</b> Valdepeñas, Frimancha Industrias Cárnicas, S.A. <b>Cuenca:</b> Villar de Olalla, Cárnicas Frivall, S.L.
	<b>Catalunya:</b>	<b>Lleida:</b> Lleida, Avícola de Lleida <b>Barcelona:</b> Mataró, Escorxador D'aus Torrent I Fills, S.A Santa María del Coro, Dececsa, S.L. L'Esquirol, Patel, S.A. <b>Girona:</b> Banyoles, Especialitats Costa, S.L.
	<b>Comunidad de Madrid</b>	<b>Madrid:</b> Jamones Duriber, S.L.
	<b>País Valencià:</b>	<b>Valencia:</b> Puçol, Disporaves, S.L.
<b>Marcas</b>		
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1780
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.314,82
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se recoge la reduccion progresiva de la utilizacion de cooperativas de trabajo asociado
<b>Formación</b>	Se contituye una comision Paritaria de Formacion y se definen sus funciones
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
<b>Conciliación:</b>	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Garantías sindicales. Amplia regulación
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 8. Grupo Lactalis Iberia, S.A.

Datos consolidados del grupo Lactalis en España, integrado por Lactalis Forlasa -cabecera de la división de quesos y mantequillas-, Lactalis Puleva -leche, batidos y horchatas-; Lactalis Compras y Suministros -encargada de concentrar las compras de leche- y Lactalis Nutrición Iberia -esta última Lactalis Nutrición Infantil hasta noviembre de 2013, especializada en alimentación infantil -. El grupo completa su presencia en nuestro país con Lactalis Foodservice Iberia, encargada de la distribución del catálogo de marcas del grupo en hostelería, y una participación del 60% en Lactalis Productos Lácteos Refrigerados, constituida junto al grupo Nestlé para integrar sus respectivas divisiones de yogures, leches fermentadas y postres lácteos, que opera en los 25 países de la Unión Europea, más Suiza y Noruega. A principios de 2014 cerró la planta que explotaba en Alcalá de Guadaíra (Sevilla), heredada de la antigua Puleva Food.

En marzo de 2016, inicia los trámites para cesar la actividad de la fábrica de Valladolid, productora de leche 'Lauki'. Según la compañía, esta decisión obedece al descenso de ventas de la marca, el estancamiento de la demanda de leche pasteurizada y las pérdidas de producción de marcas de distribuidor que venía fabricando para el mercado portugués. Lactalis está dispuesta a vender la planta a otra compañía que no esté en el sector lácteo. Para ello ha dado de plazo hasta el mes de octubre.

LACTALIS baja un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,7%, mientras que su plantilla se reduce un 0,44%.

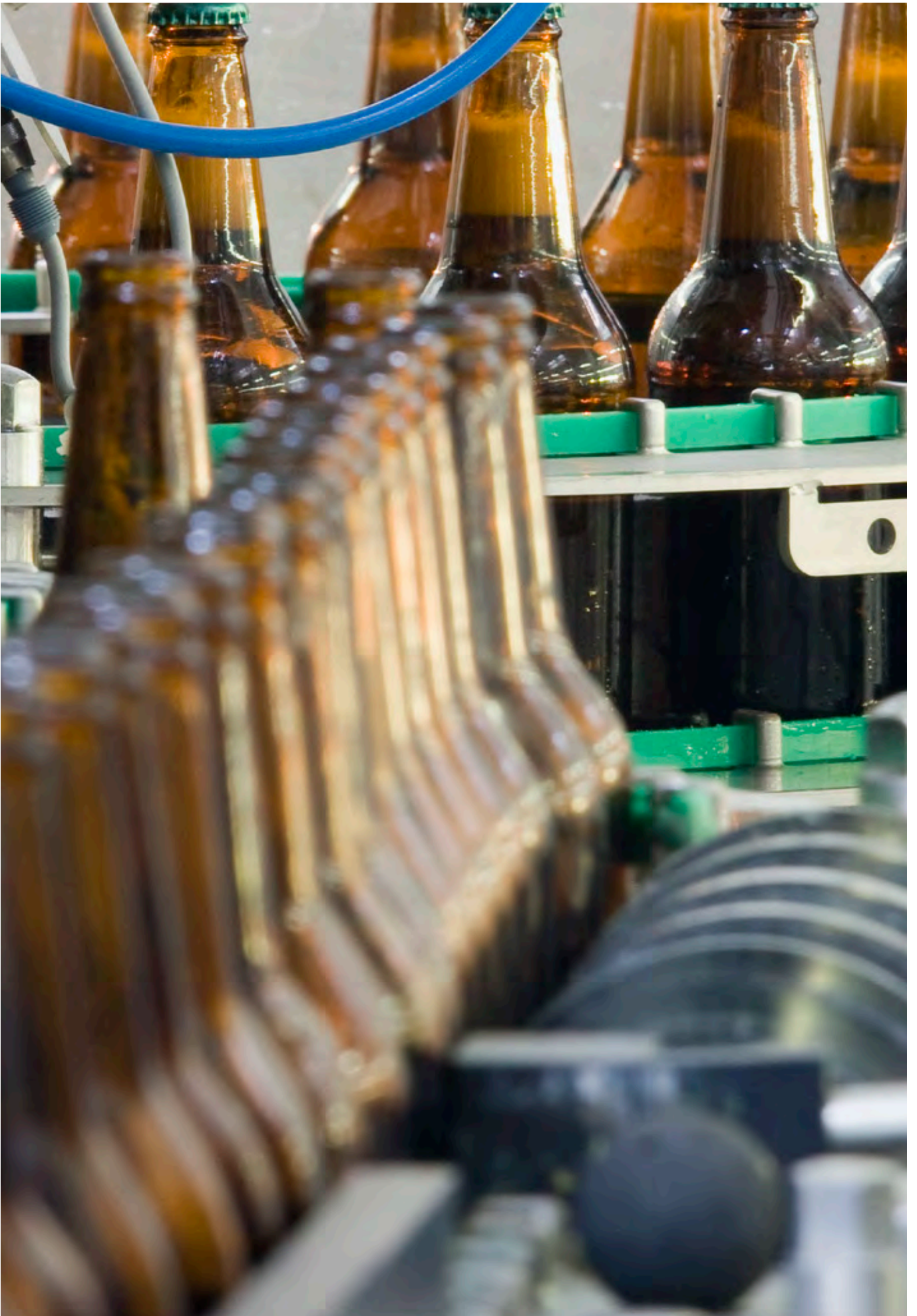
<b>Ranking: 8</b>	<b>GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	1.300,00 Millones de € (-0,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.050 (-0,44%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	Granada
	<b>Castilla y León</b>	Valladolid: Peñafiel y Valladolid Zamora
	<b>Castilla la Mancha</b>	Albacete: Villarobledo Guadalajara
	<b>Cataluña</b>	Lleida: Mollerussa
	<b>Galicia</b>	Lugo: Villalba, Nabela
<b>Marcas</b>	CHOLECK, CHUFI, DON BERNARDO, EL CASTILLO, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, GRAN CAPITÁN, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, RAM, SANTA LUCIA, SOCIETE	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Leche <b>CONSUM:</b> Batidos, Horchata, Leche y Mantequilla <b>DIA:</b> Queso y yogures <b>EROSKI:</b> Actimel, Flanes y Natillas	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Granada
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Granada
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1739
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.325,35
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 3%
<b>Incremento Salarial:</b>	IPC previsto + 0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	IPC real mayor que 2%. Con el fin de mantener actualizado el Salario BASE con arreglo a las tablas de Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se procederá a actualizar los salarios disminuyendo el incremento que suponga dicha revisión del complemento personal. Para el personal cuyo salario sea solamente el establecido en Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas, se le aplicarán las revisiones establecidas en dicho convenio durante la vigencia del presente convenio.con reducciones del 3% en 2014 y del 1,5% en 2015.
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional o hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: EL 100% desde el 4º día
<b>Seguro Colectivo:</b>	20.000€ muerte, IP
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa comunicará al Comité de empresa el plan de formación anual y establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias, para la formación continua de sus trabajadores
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia Artículo 64 y siguientes.
<b>Conciliación:</b>	Aplicación de la ley.
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Zamora
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Zamora
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	30 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	quinquenios al 5% del salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% max 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento e invalidz permanente por accidente: 24.000e: Fallecimiento por accidente de circulación: 48.000€ acumulativos
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Planes de formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<b>Conciliación:</b>	Regula la convivencia de hecho
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 9. Mahou, S.A. Grupo

En 2016 tuvo una producción total de cerveza 1.350 Ml, un 15% para exportación, lo que le posiciona como primer grupo cervecero en España, con una participación del 30%. En aguas alcanzó los 260 Ml. Esta división de aguas se integra en la filial Balneario y Aguas de Solán de Cabras, S.A., con planta en Beteta (Cuenca). El grupo se completa con la sociedad Cervecera Independiente, S.A.; Taisa Logistics 1960, S.A., dedicada a transporte de sus productos y transporte y logística para terceros; la comercial Alhambra Distribuidora Meridional, S.L. (Aldimer); Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.; Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L. y Spain's Best Beers, Inc. A su vez participa en la fabricante de malta en Ourense, InterMalta, S.A. (33,27%). El grupo mantiene, entre otros, un acuerdo con Logiters Logística para las operaciones de logística y transporte de los productos dirigidos a la distribución alimentaria. Este grupo gestiona la plataforma logística de Mahou-San Miguel en Burgos, con 14.800 m<sup>2</sup> de superficie y capacidad para almacenar más de 15.000 palés (2,5 M de envases) y 24 muelles de carga y descarga. a nivel internacional controla el 100% de la compañía india Arian Breweries & Distilleries, propiedad de un grupo familiar local y que cuenta con una fábrica de cerveza situada en Bhiwadi, en el Estado de Rajasthan (Noroeste de India), que ha sido renombrada como Mahou India. La planta se ubica a 70 km de Nueva Delhi, tiene capacidad para 50 Ml (que será ampliada más adelante) y fruto del acuerdo pasará a envasar toda la gama de la marca 'Mahou' y la enseña local 'Dare Devil'. El objetivo es alcanzar a corto plazo un 2% sobre el mercado de cerveza indio, estimado en unos 16 M hl. También suscribe un 30% en la cervecera craft norteamericana Founders y un 33,5% en el distribuidor chileno Magia Products. En el ámbito nacional suscribe el 70% de Comercial Montycarrera, el 74% de Cermadis y el 100% de Aldimer, todas ellas distribuidoras. Además, tiene un 25% en Cervezas La Salve, de Bilbao y un 40% en Nómada Brewing, elaborador de cervezas artesanas. Los datos que se indican son los consolidados del grupo.

MAHOU pierde una posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2% y su plantilla crece un 1´4%.

<b>Ranking: 9</b>	<b>MAHOU, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Cervezas	
<b>Ventas 2015</b>	1.170,50 Millones de € (2%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.738 (1,41%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Granada (ALHAMBRA) Córdoba (ALHAMBRA) Málaga (SAN MIGUEL) Jaén, Los Villares (ENVASADO AGUA)
	<b>Canarias</b>	Candelaria (Tenerife), ANAGA
	<b>Castilla y León:</b>	Burgos (SAN MIGUEL)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Guadalajara: Alovera (MAHOU) Cuenca: Beteta (ENVASADO AGUA)
	<b>Catalunya:</b>	Lleida (SAN MIGUEL)
<b>Marcas</b>	ADLERBRAU, ALHAMBRA, ALMAYSO, BISOLAN, MAHOU, MEZQUITA, MIXTA, NATURA, REINA, SAN MIGUEL, SIERRA DE JAEN, SOLAN DE CABRAS, SUREÑA	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Cerveza (Alhambra) <b>DIA:</b> Cerveza (San Miguel) <b>HIPERCOR:</b> Cerveza (Mahou)	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	San Miguel, fabricas de Málaga, Lleida y Burgos
<b>Sector:</b>	CERVEZAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010/2014 prorrogado a 2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresion de antigüedad
<b>Incremento Salarial:</b>	IPC real + 0,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	IPC real si es superior al 3%
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%. Máximo 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte 90.000 . Muerte por acc. 106.000 IPTotal, IPAbsoluta y Gran Invalidez 81.000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Garantía de empleo: 115 trabajadores en cada centro de trabajo.
<b>Formación</b>	Desarrollará politicas de formacion y promocion.
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros
<b>Conciliación:</b>	Igualdad cumplimiento de la LO3/2007. Crean una comision reducida.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Recoge la constitución del Comité intercentros con 13 miembros
<b>Ayudas:</b>	Existe un fondo para prestamos para adquisicion de vivienda que gestionana los comites de empresa de acuerdo con el Reglamento.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Plan de pensiones a cargo de la empresa
<b>Violencia y Acoso:</b>	

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	CERVEZAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1746
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	41.886
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	6
<b>Distribución de las pagas:</b>	Cinco de 30 días de Salario base y una de cuantía fijada
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Se revisará hasta un máximo de otro 0,4% adicional quedando limitada, por tanto, la revisión anual al máximo de 1%, en caso de que el IPC real sea mayor.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Con pólizas de cobertura desde 95.000€ por fallecimiento, y desde a 85.000€ por IPTotal.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Amortizar la plantilla fija solo a base de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de Seguridad y Salud. Se recogen reconocimientos específicos dependiendo del puesto de trabajo a desarrollar.
<b>Conciliación:</b>	LO 3/2007. Elaboración del plan de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité intercentros con 13 miembros. Cada miembro del mismo asignada una cantidad para desplazamientos u otros gastos. Regula como se legitima para solicitar asambleas informativas.
<b>Ayudas:</b>	Tienen un fondo para préstamos para vivienda, con un max. De 20.000€ amortizable en 60 meses. Tienen un fondo para préstamos especiales sin intereses, con un max. De 4.000€ amortizable en 2 años. Las vacaciones se disfrutarán en 6 meses (de abril a septiembre), si se disfrutan en el resto de los 6 meses del año (febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre) el trabajador percibirá una bolsa de 455,62€ mas.
<b>Absentismo:</b>	Absentismo
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Tienen premios a la antigüedad en una sola vez, dependiendo de si llevan 20,25,30 o 35 años de servicio.
<b>Violencia y Acoso:</b>	



## 10. Grupo Danone

Primer grupo en España del sector de yogures y postres lácteos refrigerados. Líder indiscutible del sector, que junto a la MDD copan el 94% del valor de yogures en distribución alimentaria moderna y el 96,4% en volumen. Su estructura fabril se ha visto modificada desde 2013, como consecuencia de una política de optimización productiva de cara al ahorro de costes. Danone producía anualmente en estas instalaciones unas 18.000 t de yogures y postres lácteos, en un 70% para el mercado canario, que ahora son suministradas por Schreiber a Industrias Lácteas de Canarias (Iltesa), filial de Danone que las pone en el mercado. Además, en esta planta canaria el grupo americano produce yogures y postres para Mercadona (posteriormente Schreiber compró Senoble Ibérica a través de Schreiber Foods España y pasó a ser interproveedor de Mercadona a nivel nacional). Esta planta era explotada hasta la venta a Schreiber por Iltesa. Esta decisión incluyó la unificación bajo una única dirección de las estructuras de Danone en Portugal, Canarias y España. Esta operación, al margen de la optimización productiva ya mencionada, se encuadra, además, en la alianza que la multinacional francesa mantiene con Schreiber Foods, acuerdo que está sirviendo a este último para acometer su expansión en Europa. De este modo, a finales de 2013 Danone cedió sus plantas de Portugal, Bulgaria y República Checa al grupo americano, también bajo un acuerdo de suministro por un número determinado de ejercicios a Danone. Por su parte, en paralelo, la multinacional francesa ha conseguido mediante esta alianza intensificar su penetración en Estados Unidos, gracias a la fortaleza en ese mercado de Schreiber Foods.

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

Ya en 2017, Danone se ha marcado 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 . Este último recuerda a 'Actimel ProVital', variedad que lanzó en mayo de 2015 y que ahora elimina de su catálogo. 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. 'Activia' mantiene una cuota de mercado en bífidos del 60,1% en volumen y del 73% en valor (datos IRI). Para 'Oikos', Danone insiste en el vector placer y amplió esta línea de sabores gourmet de 'Oikos' con la nueva gama "Fondue de Frutas", con tres nuevas variedades que tienen al chocolate y la fruta como protagonistas. En concreto, presentó los sabores "Fondue de Frutas con Naranja", "Fondue de Frutas con Cereza" y "Fondue de Frutas con Frutos del Bosque". Danone ha decidido llevar su compromiso nutricional aún más lejos, basándose en recomendaciones oficiales de ingesta de nutrientes (OMS, EFSA, US, IOM, etc.), referencias científicas sobre patrones de dieta y objetivos internos desarrollados a partir de sus programas propios de investigación. Así, todos sus productos lácteos fermentados de consumo diario ('Activia', 'Actimel', 'Danacol', 'Vitalinea', 'Densia', 'Mi Primer Danone', 'Danonino' y la gama de yogures básicos) serán bajos en grasa, con un máximo del 2,5% de M.G. Además, reducirá un 22% el azúcar añadido de estos mismos productos y el aporte energético del 90% de la gama estará por debajo de 100 Kcal por 100 g de producto. A nivel mundial, desde marzo de 2017 la nueva unidad de negocio de Danone bautizada como 'DanoneWave' es ya una realidad en el mercado, toda vez que la multinacional francesa ha conseguido completar la adquisición ya anunciada del grupo The WhiteWave Foods, operación valorada en unos 12.500 M\$. En Norteamérica, la compra de WhiteWave agrega a Danone unas ventas anuales de 4.000 M\$. Esto hará que ese mercado pase a representar el 25% de los ingresos de la multinacional francesa, frente al 13% de 2016. Así, Danone se posicionará entre los 15 primeros fabricantes de alimentos y bebidas en Estados Unidos y el primero en refrigerados lácteos. En Europa el principal vector de crecimiento para Danone tras la compra de WhiteWave será la belga Alpro, líder con una cuota de mercado del 43% en leches vegetales y lista para su expansión en "yogures" y "postres" vegetales.

DANONE pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 4% y su plantilla se reduce un 10%.

<b>Ranking: 10</b>	<b>GRUPO DANONE</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Industria Láctea	
<b>Ventas 2015</b>	1.095,50 Millones de € (1,10%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.235 (-10,44%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Parets del Valles
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: Tres Cantos
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Aldaya
	<b>Principado de Asturias:</b>	Asturias: Salas
<b>Marcas</b>	ACTIMEL, ACTIVIA, DANACOL, DANET, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN`UP, DENSA GRIEGO, LA COPA, LAS 2 VACAS, MI PRIMER DANONE, OIKOS, ORIGINAL 1919, SAVIA, VELOUTÉ, VITALINEA	
<b>MDD</b>	NO	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Barcelona
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	LÁCTEO
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1694
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	27.273,83
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	No se recoge
<b>Antigüedad:</b>	Quinquenios del 5% Salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015: 1%; Año 2016: 1,5%; Año 2017: 1,2%. En los dos ultimos casos dependera de del crecimiento del CANN
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si el IPC real de 2015 y 216 suman mas de 2,5%
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (supeditado a que el Indice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).
<b>Seguro Colectivo:</b>	Por fallecimiento de 1 anualidad a 2 anualidades. Invalidez absoluta anualidad y media.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	En todo caso la empresa se compromete a que la contratacion eventual no excedera del 8% de la plantilla media en computo anual
<b>Formación</b>	ART. 62 Señala el tipo de formacion que se ha de realizar en DANONE. Comisión nacional de Formacion de DANONE
<b>Salud Laboral:</b>	Comision de Salud Laboral, se rigen por un reglamento interno
<b>Conciliación:</b>	Tiene plan de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité intercentros, con 13 miembros titulares
<b>Ayudas:</b>	Seguro médico para todos los trabajadores que tienen mas de dos años de antigüedad en la empresa Ayudas por hijos minusvalidos Año 2015: 204,68 euros brutos/mes. Año 2016: 207,75 euros brutos/mes. Año 2017: 210,24 euros brutos/mes. Ayuda al estudio para empleados, dependiendo del tanto por ciento de aprobado. En caso de barcelona y madrid se suman 843,52 al año.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Tienen plan de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Granada.
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	AGUAS ENVASADAS
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal
<b>Antigüedad:</b>	Para el personal proveniente de Fontvella, S.A.: 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras). Para el personal proveniente de Lanjarón, S.A., el plus de antigüedad será el importe de los trienios calculados a razón de un dos por ciento del salario b
<b>Incremento Salarial:</b>	El 0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Si
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa elaborará anualmente el plan de formación
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Asamblea de trabajadores y delegados de personal
<b>Ayudas:</b>	Fondo de ayudas familiares: 6.000 €; Préstamos para la adquisición de nueva vivienda: 30.884 €; Préstamos para acondicionamiento de vivienda: 5.640 €
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Plan de pensiones de empleo: el importe de un 1% de su salario anual definido
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 11. Nueva Pescanova S.L.

Sociedad resultado del proceso de reestructuración de Pescanova, que en 2013 entró en concurso de acreedores. Nueva Pescanova pasó a integrar la actividad de todas las antiguas filiales nacionales (Frigodis, Pescafina, Pescafresca, Bajamar Séptima, Frinova, Pescafina Bacalao, Fricatamar, Frivipesca Chapela y Pescanova Alimentación), las filiales internacionales, las participaciones de Harinas y Sémolas del Noroeste, Novapesca Trading e Insuiña, y las marcas del grupo. En total, Nueva Pescanova pasó a controlar unas 33 sociedades y 7 subgrupos que a su vez integran otras 66 sociedades. 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 y cuya puesta en práctica se inició el pasado mes de abril. Por divisiones, la acuicultura supone alrededor del 40% de estas ventas. Para el procesado, elaboración y acuicultura, Nueva Pescanova explota un total de 18 centros productivos, 6 de ellos en España. En Europa, cuenta con plantas en Portugal, para rodaballo; Irlanda, para marisco crudo y cocido; y Francia, con dos centros de su filial Krustanord para marisco cocido. En África explota dos centros en Namibia (procesado de merluza y "bycatch"), mientras que en América dispone de otras 6 plantas (Guatemala, Honduras, Nicaragua, Perú, Ecuador y Argentina). Para "soportar" toda esta estructura, mantiene un total de 12.000 trabajadores, de los cuales 1.100 operan en España.

Tras muchos años sin renovar su flota, Nueva Pescanova ha presupuestado 42,5 M€ para construir entre 7 y 9 barcos, que irán destinados a Mozambique, para gamba y langostino; y Namibia, para merluza. Mientras tanto, actualmente dispone de 72 buques, de los cuales 15 capturan 32.000 t de merluza en Namibia y Sudáfrica, 34 unas 3.700 t de langostino salvaje y otras especies en Mozambique, 3 para unas 600 t de gamba en Angola, 18 barcos pescan 13.000 t de gambón, 1.600 t de merluza y 6.000 t de pota en Argentina, y otro dos buques 5.500 t de merluza y rubio en Uruguay.

La compañía priorizará su marca 'Pescanova', que en 2017 ha asistido a un cambio de imagen, si bien también profundizará en el desarrollo de MDD.

PESCANOVA gana dos puestos en el Ranking 2015.

<b>Ranking 11</b>	<b>PESCANOVA S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Redondela (Pontevedra)	
<b>Sector</b>	Procesado y Conservación de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	1.084,00 Millones de €	
<b>Plantilla 2015</b>	10.100	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	Pontevedra: Chapela y Porriño A Coruña: Arteixo Lugo: Insuiña- Xove
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Catarroja, Paterna
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Palitos de cangrejo	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Poligono de Las Gandaras
<b>Sector:</b>	ELABORADOS DEL MAR
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Pontevedra
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	21.988,44
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Consolidados los trienios hasta diciembre de 2009. A partir enero de 2010 se disfrutan bienios al 5% del SMI
<b>Incremento Salarial:</b>	El 2,50%. Excepto antigüedad
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Por muerte del trabajador, Iptotal e Ipabsoluta, Gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 59.680,92€ a 238.723,70€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las nuevas contrataciones que se realicen en Frinova, S.A. se harán cuando sea necesario mediante las modalidades de contratos temporales vigentes.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	La Empresa destinará 32.472 € para cada año de vigencia del Convenio al Fondo Social, que será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales. Dicha cantidad, acumulada a los restos que pudieran quedar del año anterior,
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 12. Agrolimen, S.A. Grupo

Concentra las participaciones mayoritarias del grupo empresarial de la familia Carulla. En el sector alimentario, suscribe el 100% de The GB Foods, S.A., nuevo nombre desde 2015 de Preparados Alimenticios, S.A. (PASA) y del grupo Gallina Blanca Star; el 100% de Affinity Petcare, cabecera de un grupo de sociedades dedicadas a la fabricación y venta de alimentos para animales de compañía que, a su vez, desde 2016 es propietaria de la compañía italiana de fabricación y venta de alimentos para animales de compañía Novafoods, s.r.l.; el 100% de la vinícola Roger Goulart, S.A.; y el 82,24% de Consorcio de Jabugo, S.A. -a través de Inveramen SCR, S.A.-, que agrupa a varias empresas dedicadas a la producción y comercialización de derivados del cerdo ibérico. En octubre-15 vendió el 100% de la fabricante de productos dietéticos Biocentury, S.L. -en la que participaba a través de Inveramen- a la francesa Nutrition & Santé. Las ventas y la plantilla señaladas en la ficha corresponden a los mencionados negocios y sociedades industriales de alimentación y bebidas. En la actividad agrícola, dispone del 100% de Illa de Gracia, S.A., especializada en el cultivo de naranjas y mandarinas en el Delta del Ebro. Cuenta también con una división de restauración que está encabezada por The Eat Out Group, S.L., propietaria de cadenas como "Pans & Company", "Bocatta", "FresCo", "Ribs" y "Dehesa Santa María", entre otras. Al cierre de edición de este anuario, negociaba la venta de la división de restauración al grupo portugués Ibersol. Por último, a través de la filial Predict, S.L., Agrolimen es propietaria de la norteamericana Nature's Variety, sociedad dedicada a la fabricación y venta de alimentos para animales de compañía en el segmento natural. Predict participa asimismo, con un 15%, en la sociedad británica Natures Menu Ltd., dedicada a la fabricación y venta de productos para animales de compañía en el segmento natural.

AGROLIMEN pierde dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2´7%, mientras que su plantilla sufre una ligera caída del 0´12%.

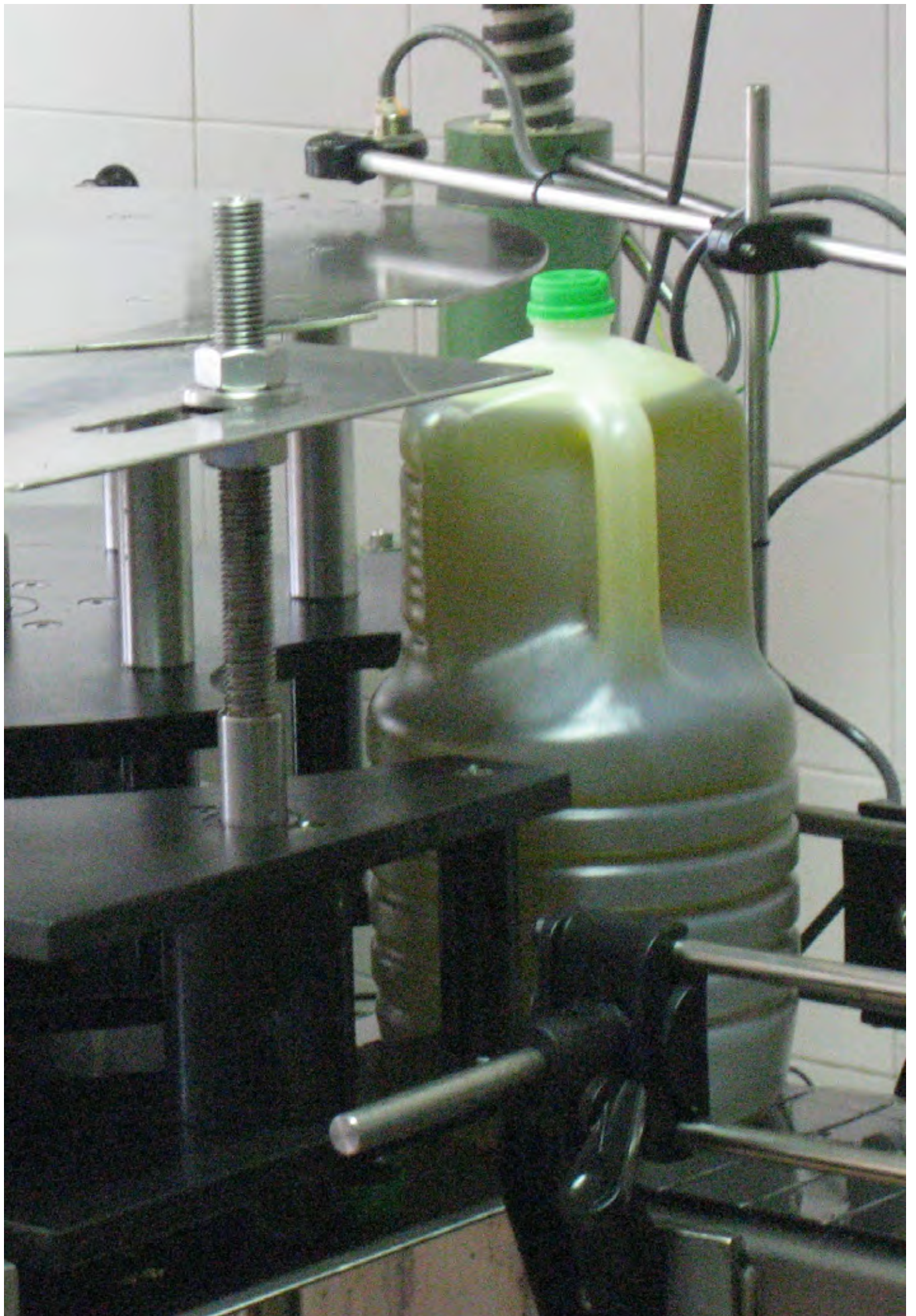
<b>Ranking: 12</b>	<b>AGROLIMEN, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	1.067,89 Millones de € (4,1%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.670 (8,10%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	Catalunya	Barcelona
<b>MDD</b>	CARREFOUR: Caldo de verduras GALLINA BLANCA	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	L'Hospitalet de Llobregat, Bilbao, Baleares y Canarias
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2012
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: IPC real (2,40%). Año 2012: IPC previsto por el gobierno
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Diferencia IPC real ( 31 diciembre) y previsto
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Si. La empresa tiene contratada una póliza de seguro del ramo de vida a favor del personal de plantilla que no esté adherido al plan de pensiones
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Plan de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Ley de prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Se acuerda crear la Comisión de igualdad: Dentro de la que deberá seguirse la evolución del Plan de Igualdad. Por lo menos se realizará una reunión al año.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa y sección sindical
<b>Ayudas:</b>	Ayuda familiar para el personal que tenga hijos menores de 16 años. Ayuda a hijos discapacitados: desde 311,82 € a 520,26 €, dependiendo del grado de minusvalía. Cheque guardería: 80 € por hijo (Hijos mayores de 4 meses y menores de 3 años). Cuidados familiares.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	L'Hospitalet de Llobregat
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1760
<b>Jornada semanal (h/ semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.328,96
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes. Hasta alcanzar el 50 por 100
<b>Incremento Salarial:</b>	0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Por accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100%. Por enfermedad común o accidente no laboral: Bajas de 1 y 20 días: 75%. Bajas de entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1º y el 20º día, 100% a partir del día 21. Bajas con duración superior a 30 días: 75% durante los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas: 100% desde el 1er día. (Todos los casos excluyen prorata de pagas extras)
<b>Seguro Colectivo:</b>	No
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Igualdad de oportunidades. Mejoras en maternidad y paternidad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplía lo regulado por ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 13. Miguel Gallego, S.A. (Migasa).

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

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

Por su parte, Óleo Verde cuenta con almazara y extractora de orujo en Villanueva de Algaidas. En Almazara Jiménez -situada en Los Villares (Jaén)-, Migasa entró en octubre de 2016. Las sociedades Mueloliva y Minerva y Cexac tienen envasadoras propias, ubicadas en Priego de Córdoba y Plasencia, respectivamente. El volumen de Oleosalgado -titular del almacén en Getafe- y Oleoforfait se embotella en la mencionada planta de envasado de Alcolea.

Almazara la Cañada provee al grupo Migasa de aceite producido por Coop. Jesús de la Cañada -de Morón de la Frontera (Sevilla)-, entidad titular del 49% restante. Almazara San Francisco se creó en junio de 2014 y Migasa Soya se constituyó en septiembre de 2015 y está coparticipada por Migasa y Vicentín Europa, S.L.

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

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

Igualmente, Miguel Gallego (Migasa) es propietaria del catálogo de marcas 'La Masía' -integrado también por 'Lindoliva', 'Fenómeno', 'Sumum', etc.-, enseñas que comercializan Grupo Ybarra Alimentación y sus filiales Aceites Ybarra y Óleo Masía.

MIGASA gana 5 puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan hasta un 30%, mientras que su plantilla desciende un 11'8%.

<b>Ranking: 13</b>	<b>MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)</b>	
<b>Sede central</b>	Dos Hermanas (Sevilla)	
<b>Sector</b>	Aceites	
<b>Ventas 2015</b>	1.029,58 Millones de € (30,26%)	
<b>Plantilla 2015</b>	463 (-10´81%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	<b>Sevilla:</b> Dos Hermanas La Lusiana La Roda de Andalucía Pilas <b>Córdoba:</b> Alcoléa de Córdoba Priego de Córdoba Villa del Río <b>Málaga:</b> Villanueva de Algaidas <b>Jaén:</b> Mengíbar Los Villares Castellar
	<b>Extremadura</b>	<b>Cáceres:</b> Plasencia
	<b>Madrid</b>	<b>Madrid:</b> Getafe
	<b>MDD</b>	<b>CONSUM:</b> Salsas <b>HIPERCOR:</b> Aceitunas, Ensaladas y Salsas <b>EROSKI:</b> Salsas

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Dos Hermanas
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.409,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€)
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Maximo del 20% Salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las partes acuerdan un limite respecto de la contratación de prsonal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995
<b>Conciliación:</b>	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores
<b>Ayudas:</b>	Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2015(266,93€).
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 14. AMC Group Fresh and Juices, S.A.

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

AMC consigue escalar tres posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un importante crecimiento del 37% y su plantilla crece un 23,7%.

<b>Ranking: 14</b>	<b>AMC GROUP FRESH AND JUICE, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	El Espinardo (Murcia)	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	991,10 Millones de € (37,48%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.672 (23,7%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Región de Murcia</b>	Murcia: Espinardo y Abarán
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Pobra Llarga y Carcer
<b>Marcas</b>	BEAUTY & GO, READY, VIA NATURE	
<b>MDD</b>	ALCAMPO, ALDI, CARREFOUR, CONSUM, DIA, HIPERCOR, EROSKI, SUPERSOL	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Murcia
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	PROVINCIAL
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.462,9
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Convertido en complemento ad personam. No se genera para nuevos trabajadores a partir del 31/12/2000
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnizaciones por muerte o invalidez: de 3.000 a 12.000€ ó abono al trabajador de 30€ para póliza individual
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Capítulo X. Amplia redacción
<b>Conciliación:</b>	Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII. Derechos colectivos. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 15. S.A. Damm Grupo

Datos consolidados del grupo compuesto por S.A. Damm, elaboradora de cerveza y maltería en Bell-Lloc (Lleida); Font Salem, S.L. (100%), envasadora de bebidas refrescantes, aguas y cervezas con marcas de distribuidor, con plantas en Salem y El Puig (ambas en Valencia), y en Santarem (Portugal); Aguas de San Martín de Veri, S.A. (100%), envasadora de aguas en Bisaurri (Huesca); Gestión Fuente Liviana, S.L. (100%), envasadora de aguas en Huerta del Marquesado (Cuenca); Corporación Económica Damm, S.A. (99,9%); Levasec Alimentación, S.A. (49,95%), transformadora de levadura líquida en seca desalcoholizada; Reservas de hielo, S.A. (100%), arrendataria de locales comerciales; Compañía de Explotaciones Energéticas, S.L. (79,95%), dedicada a la cogeneración de energía; Alfil Logistics, S.A. (100%), operador logístico constituido con Renfe (40%); Pallex Iberia, S.L. (100%), empresa de paletería express constituida en junio-2011; Damm Innovación, s.l. (100%), tenedora de valores mobiliarios; Osiris Tecnología y Suministros Hoteleros, S.L. (53,09%), y Damm Atlántica, S.A. (100%), dedicada a la prestación de servicios empresariales.

El grupo está llevando a cabo un modelo de distribución vertical. Para ello fue muy importante la compra de Distridam, S.L. y la constitución de Cerbedam, S.L., Damm Distribución Integral, S.L., y Cerbeleva, S.L., así como la compra del fondo de comercio de Barnadis Logística 2000, S.A., de Barcelona y su entrada en la central Comergrup, S.L. (10,15%). Estas empresas consolidan también desde entonces en las cuentas del grupo. Además participa con un 10% en Ebro Foods, S.A., con un 100% en la cadena de restauración Rodilla y con un 50% en Dehesa Santa María.

Participa con un 26% en la importadora de cervezas United States Beverages, con el 50% en Grupo Cacaolat y con 1,2% en Nueva Pescanova. Además, mantiene desde 2012 un acuerdo de distribución con la portuguesa Sumol+Compal. En 2016 ha creado la filial Damm Cuba, para exportar a la isla caribeña.

DAMM pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 7,2% y su plantilla crece un 38%

<b>Ranking: 15</b>	<b>S.A. DAMM GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Cervezas	
<b>Ventas 2015</b>	963,00 Millones de € (7,2%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.917 (6,38%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Aragón:</b>	Huesca: Bisaurri (AGUAS DE S. MARTÍN DE VERI, S.A.)
	<b>Castilla la mancha:</b>	Cuenca: Huerta del Marquesado (GESTIÓN FUENTE LIVIANA, S.L.)
	<b>Catalunya</b>	Barcelona (DAMM): Prat de Llobregart y Santa Coloma de Grament Lleida (DAMM): Bell- Lloc
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid (DAMM)
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Salem y Puig (FONT SALEM, S.L)
	<b>Región de Murcia:</b>	Murcia: Espinardo (DAMM)
<b>Marcas</b>	A.K. DAMM, BOCK DAMM, BUD, CALATRAVA, DAURA, ESTRELLA, FREE DAMM, FUENTE DEL MARQUESADO, FUENTE LIVIANA, GOLDEN TURIA, GRANINI, INEDIT DAMM, KELER, MARZEN TURIA, ORO LUJO, SAAZ, SHANDY DAMM, SKOL, TAGUS, TURIA, VERI, VICTORIA, VOLL- DAMM, WIES DAMM, XIBECA DAMM	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Cerveza <b>DIA:</b> Cerveza <b>HIPERDINO y SUPERSOL:</b> Cerveza <b>MERCADONA:</b> Cerveza	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Barcelona
<b>Sector:</b>	CERVEZAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.869,14
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	3
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	1,5% para 2015 y para 2016 en tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100% en todas las bajas superiores a 10 días. En bajas de duración igual o inferior a 10 días, 100% hasta un máximo de 20 días al año.
<b>Seguro Colectivo:</b>	15.025€ muerte natural; 30.050,61€ muerte en accidente, 45.075,91€ muerte por accidente de circulación. Adicional a la póliza actual se establece un seguro de accidentes (invalidez permanente o muerte): — Hasta los 40 años de edad: 30.000 €.— Hasta los 50 años
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las empresas se obligan a no reducir la plantilla durante la vigencia del convenio
<b>Formación</b>	Comisión de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión de Salud Laboral y absentismo. Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Comisión Ley de Igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa y sección sindical
<b>Ayudas:</b>	Los trabajadores de C.C. DAMM que tengan a su cargo un hijo con incapacidad para el trabajo por minusvalía física o psíquica en grado no inferior al 33 por ciento, tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 716 EUR.- anuales, en el año 2015.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 16. Heineken España, S.A.

Segundo grupo cervecero en España. Cuenta con plantas en San Sebastián de los Reyes (Madrid), Quart de Poblet (Valencia), Jaén y Sevilla. Heineken ha seguido un modelo de distribución vertical, por lo que controla numerosas sociedades con actividades de distribución. Además, Heineken España mantiene el 100% de Insular Canarias de Bebidas, S.A., para la comercialización de las cervezas del grupo en Canarias. En 2010 se hizo con el 100% de la filial del grupo Sociedade Central de Cervejas e Bebidas (SCC), más conocida por su marca 'Sagres', con la que consolida cuentas desde julio de ese mismo año.

HEINEKEN pierde cinco puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen cerca de un 5% y su plantilla crece un 7'8%.

<b>Ranking: 16</b>	<b>HEINEKEN ESPAÑA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Sevilla	
<b>Sector</b>	Cervezas	
<b>Ventas 2015</b>	950, 97 Millones de € (16,6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.797 (7,8%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Sevilla Jaén
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: San Sebastián de los Reyes
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Quart de Poblet
<b>Marcas</b>	AMSTEL, BUCKLER, CRUZCAMPO, CRUZ DEL SUR, HEINEKEN, LATINO, LEGADO DE YUSTE, SHANDY	
<b>MDD</b>	<b>DIA:</b> Cerveza Shady (Brasserie de Saint Omer, S.L., subsidiaria de HEINEKEN)	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sevilla
<b>Sector:</b>	CERVEZAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	Año 2000 (prorrogado bianualmente si no se formula denuncia)
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Antigüedad y el valor total de 21 días de Plus de convenio
<b>Antigüedad:</b>	5% Salario base por cada bienio con un tope de 12 , equivalente al 60%
<b>Incremento Salarial:</b>	IPC previsto
<b>Cláusula de Revisión:</b>	IPC real (si es superior al 3,0%)
<b>Complemento de IT:</b>	El 100% a partir del cuarto día. Los tres primeros días se podra solicitar a la direccion el abono, decidiendo ésta la concesion del mismo, con un máximo de tres por año
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83 €; Incapacidad Permanente Absoluta: 1.617,95€; Seguro de vida e invalidez permanente: según categoría.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Acuerdo sobre el empleo y preferencia del personal fijo-discontinuo (Plan de desarrollo)
<b>Formación</b>	Plan de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	
<b>Derechos Sindicales:</b>	LOLS , ET Y Demas Leyes Viigentes. Comité Intercentros.
<b>Ayudas:</b>	Indemnizaciones voluntarias para fijos discontinuos, 45 dias por año de servicio(los trabajados como fijos discontinuos), se computara tambien si ha trabajado en otra modalidad
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 17. COOP. Orensanas, SGC (Coren)

Cooperativa de segundo grado, que agrupa a 19 cooperativas de primer grado con un total de 3.650 socios. Está presente en los sectores de piensos, avícola, huevos, porcino, vacuno y platos preparados, así como amplios servicios a sus socios.

Para su actividad de piensos, cuenta con cuatro centros fabriles propios -en San Ciprao das Viñas (2), Bretoña y Benegiles. En el área avícola, el grupo posee un macrocentro de procesamiento en su sede de Santa Cruz. Además, Coren cuenta con granjas reproductoras. Para la producción de pavos tiene centro de incubación en Portomarín (Lugo) y un núcleo de cría y engorde en Cualadro (Ourense). También comercializa carne de conejo. En este centro avícola cuenta con una línea de sacrificio de pollos de menor tamaño, tipo "asador". Exporta ya el 20% de su producción avícola, incluyendo destinos en el Norte de Africa, Angola y Reino Unido.

Para su producción de huevos cuenta con un parque de 350.000 ponedoras, reconvertidas en gallinas "en suelo" para la producción de huevos camperos.

Su actividad cárnica, con una cabaña de 1 M de cerdos y 24.000 terneros sacrificados, la acomete a través de sus filiales Industrias Frigoríficas del Louro, S.A. (Frigolouro) -matadero, sala de despiece y fábrica de elaborados de porcino y conservas cárnicas- y Novafrigsa -matadero y sala de vacuno y planta de jamones curados- (ver fichas de estas dos empresas). Dispone de una línea de carne de cerdo alimentado con castañas, bajo el epígrafe 'Selecta', que completa con elaborados y jamón curado. Esta línea, desarrollada en las instalaciones de Frigolouro y Novafrigsa, tuvo un volumen de comercialización de 11.400 t de carne, 62.400 unidades de jamón curado y 57 t lacón gallego en 2015, cifras que prevé triplicar en tres años. A medio plazo se baraja construir unas instalaciones propias para esta línea. Igualmente, Coren estudia la construcción de un macrocentro de elaborados y precocinados de todas las especies que trabaja, que podría ubicarse junto a su complejo avícola en unos terrenos de unos 200.000 m<sup>2</sup>.

En 2015 firmó un acuerdo de colaboración con la Xunta de Galicia para invertir en proyectos de I+D a través del Centro Tecnológico da Carne, para el sector avícola y de carne de porcino, tanto a nivel de producción ganadera, como medioambiental -planta de biomasa puesta en marcha en la primavera de 2016- y nuevos productos. En este sentido, está introduciendo la línea 'Mimos' para el público infantil.

A nivel comercial, Coren cuenta con la filial Gallega de Alimentación, S.A. (Galsa) -para distribuir en Galicia, Madrid, Levante, Cataluña y Baleares-. Además, tiene la cadena de tiendas y asadores 'Coren Grill', con 40 establecimientos (en Galicia y una reciente inauguración en Málaga). Dentro de su plan de desarrollo a medio plazo, Coren quiere expandir esta red por toda España.

Otro de los puntos que quiere potenciar es la exportación, el 50% de su volumen de porcino y el 22% del avícola, donde se ha introducido en Angola (Coren Angola, Ltda) y Reino Unido (Coren Foods, Ltd.) Además, está presente fabrilmente en Portugal -a través de Lourinho Conservas de Carne-, con plantas en Lisboa y en Vila do Conde. Y, comercialmente, está presente en Argentina, Venezuela, Chile y México y cuenta con distribuidores en Alemania.

Para otros negocios, Coren también participa minoritariamente en Carloteña de Asados, S.L., de La Carlota (Córdoba), para potenciar su negocio de platos asados refrigerados de especialidades avícolas (Coren también tiene producción propia de tortilla).

Por último, Coren tiene una serie de filiales para actividades auxiliares, como Gallega de Residuos Ganaderos, S.A. (junto a Novacaixa Galicia), con planta de tratamiento de residuos en Xinzo de Lima (Ourense); Suministros Coren, S.A. (Sumicor); Servicios Gallegos de Asesoría, S.L.; Coren Zeltia Veterinaria, S.A.; y participaciones en la empresa de genética Hypor España G.P, S.A. (5,10%), Galicia Trading, S.A. (11,1%) y Sociedad Comercializadora de Aves, S.A. (Sodocasa).

COREN baja cinco puestos el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0´5%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios

<b>Ranking: 17</b>	<b>COOPERATIVAS ORESANAS, SCG (COREN)</b>	
<b>Sede central</b>	Ourense	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	950,00 Millones de € (0,53%)	
<b>Plantilla 2015</b>	3.200 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	<b>Sevilla:</b> Morón de la Frontera (Avicultura)
	<b>Galicia:</b>	<b>Ourense:</b> San Ciprián de Viñas (COREN AGROINDUSTRIAL, Avicultura y Procesado Avícola) Cualadro (Avicultura) Sta Cruz de Arrabaldo (Procesado Avícola) <b>Lugo:</b> Otero del Rey, Pastoriza y Bonxe (COREN AGROINDUSTRIAL) Portormari (Avicultura)
<b>Marcas</b>	COREN, DEL VALLE, EL ASADOR, KEBUENO, LOURIÑO, LOURISIERRA, MIMOS, PAVIS, PAVOSANO, SALUDABLES DE COREN, SELECTA, SUMICAN, SUMICAT, VETTONIA MONTANEA	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Pollo fresco <b>EROSKI:</b> Platos precocinados <b>HIPERDINO y SUPERSOL:</b> Callos	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Ourense
<b>Sector:</b>	AVICULTURA/CUNICULTURA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.780
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.314,82
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se recoge la reduccion progresiva de la utilizacion de cooperativas de trabajo asociado
<b>Formación</b>	Se contituye una comision Paritaria de Formacion y se definen sus funciones
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
<b>Conciliación:</b>	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Garantías sindicales. Amplia reguación
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	A Coruña
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 18. DCOOP, S.C.A.

Dcoop lidera la producción nacional y mundial de aceite de oliva y aceituna de mesa y la producción cooperativa de vino en España. El aumento de ingresos de las secciones de suministros y cereales se debió, en parte, al acuerdo establecido, en septiembre de 2016, con 16 cooperativas de Coop. Acorex para la venta de suministros y materias primas para la fabricación de piensos y para la comercialización de su producción de cereales, girasol y habas. Finalmente, en marzo de 2017, la propia Acorex, con once de esas entidades, entró en las secciones de suministros y cereales de Dcoop. A la vez, Dcoop adhirió en esas mismas secciones a la cacereña Veca de Miajadas. De ese modo, alcanzó 14 entidades de primer grado en Extremadura, donde tenía ya dos miembros.

Los principales mercados del negocio exterior de Dcoop son Italia, EE.UU., Francia, Portugal y Japón.

El grupo está implementando una estrategia de fortalecimiento industrial y comercial a nivel mundial en aceite de oliva, dirigida a lograr el liderazgo en embotellado. La primera operación hacia ese objetivo la realizó en octubre de 2014, al comprar a Cargill, el 50% de la embotelladora Mercaóleo, para alcanzar el 100%. Dicha filial, antes dedicada solo a aceite con MDD, se convirtió en 2016 en la unidad de aceites envasados del grupo, al sumar la comercialización de las marcas de aceite embotellado de la entidad, básicamente 'Dcoop', 'Cordoliva', 'Torcaoliva' y 'Tierras Altas'. La marca 'Dcoop' se lanzó en España en enero de 2016 y se comercializa en las cadenas Carrefour y Maskom. El plan de Dcoop de expansión mundial en el mercado de aceite motivó su asociación -en el verano de 2016- con Pompeian, primer importador estadounidense de aceite de oliva, por un movimiento de 46.000 t, y líder de oliva virgen extra embotellado en ese mercado. Así, Dcoop suscribió el 20% de Pompeian Group USA, compañía que unificó la infraestructura aceitera de Pompeian, integrada por las envasadoras Pompeian, Inc -de Baltimore (Maryland)- y Sunset Olive Oil -de Montebello (California)- y las empresas de graneles Overseas y AMD Trading, un conjunto industrial y comercial con unos ingresos de 400 M€ anuales. A su vez, Pompeian tomó el 20% de Mercaóleo, compañía que, a la vez, asumió el 50% de Dcoop en Qorteba Internacional (ver ficha). Además, Dcoop y Pompeian crearon en España la empresa de graneles Oleamundi, participada al 50%. . La sección aceitera de Dcoop está integrada por 110 cooperativas, de ellas 25 de la provincia de Córdoba, 24 de Málaga, 20 de Granada, 20 de Jaén, 13 de Sevilla, 2 de Cádiz, 5 de Ciudad Real y 1 de Badajoz. A su vez, 19 forman parte también de la sección de aceituna de Dcoop, conformada por 24 entidades de primer grado y una sociedad mercantil (De Prado).

La sección de aceites gestiona también Agroalimentaria Musa, sociedad filial al 100% de Dcoop, cuya fábrica se incluye en el complejo industrial de Qorteba Internacional, situado en Alcolea de Córdoba. Qorteba se dedica al refinado de aceite de oliva y está coparticipada por Mercaóleo y Refinería Andaluza, (filial de Aceites Toledo).

La sección de vinos se añadió en septiembre de 2014, al adherir el grupo manchego Baco Bodegas Asociadas, y en marzo de 2017 alcanzó 16 cooperativas y una producción de 200.000 t de uva. Dcoop ingresó en tres cooperativas (Agasur, Agamma y Caprinova), pues las otras tres cooperativas de Procasur (Corsevilla, Los Remedios-Picasat y Ovipor) ya eran miembros de la sección ganadera de Dcoop. A esas seis cooperativas andaluzas del área de leche se sumó en abril de 2015 la pacense Capriex. En el verano de 2016, dicha sección asumió la gestión de la mencionada fábrica de yogur líquido de leche de

cabra, planta propiedad del ayuntamiento de Lubrín. La división de vacuno, dedicada a la comercialización de animales en vivo, fue conformada por las secciones de vacuno de Ovipor y Los Remedios-Picasat, ambas ya miembros de Dccop, y la nueva Bovinos del Sur, y tiene una cabaña de 10.000 vacas nodrizas.

Su sección de aceituna cuenta con instalaciones industriales en Monturque (Córdoba) y Dos Hermanas (Sevilla), localidad donde tiene dos plantas, una planta de embotellado de vino y bodegas de Alcázar de San Juan; almacén de suministros en El Saucejo (Sevilla) y oficinas en Córdoba y Málaga.

DCOOP sube tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan hasta un 23,8%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

<b>Ranking: 18</b>	<b>DCOOP, S.C.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Antequera (Málaga)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	935,98 Millones de € (23,8%)	
<b>Plantilla 2015</b>	499 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Córdoba: Monturque Granada: Santa Fé Jaén: Guarromán Málaga: Antequera, Campillos y Málaga Sevilla: Dos Hermanas y El Saucejo
	<b>Cataluña</b>	Tarragona: Margalef
<b>Marcas</b>	ACORSA, ALISA, APIANE, CARPE DIEM, CARDOLIVA, DCOOP, DELTAOLEICO, DELTAOLIVA, DELTASOL, DOMINIO DE BACO, EL CERRO, GADEA, HACIENDA REAL, MANUEL QUINTANO, MONTELOBO, MONTESPEJO, OLIVABELLA, SABOR D'ABANS, SOLAGÜEN, TIERRAS ALTAS, TORCAOLIVA, UNIOLIVA	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Aceite	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	MALAGA
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	MALAGA
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.014,77
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base +Participacion en beneficios + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	dependiendo del año que entrase a trabajar el ttrabajador
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2015 del IPC real del año 2014 más 0,6 % y para el año 2016 del IPC del año 2015 más 0,5 % de los salarios en todos y cada uno de los conceptos
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Los trabajadores/as percibirán de la empresa a partir del día que fije la ley por IT la diferencia entre lo que perciban como prestación de la Entidad Gestora de la Seguridad Social y el importe total de su salario formal, según convenio, incluidos los complementos por transporte, antigüedad y 10% de beneficios y puntualidad y asistencia. Caso de que la baja se debiera a accidente de trabajo o requiera hospitalización, el complemento se abonará desde el primer día. Cualquier trabajador/a que acredite tres meses de permanencia durante el año anterior a la fecha de la baja, percibirá dicha diferencia a partir del séptimo día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Las empresas establecerán para sus trabajadores un seguro de accidentes de acuerdo con lo que en esta materia obligue la legalidad vigente, y siempre no inferior a 30.900 €.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Como medida de fomento de empleo y si la situación económica del sector lo permita, se incorporarán, si es posible, al mercado de trabajo prioritariamente discapacitado, jóvenes y mujeres, cumpliendo así con las leyes que actualmente están en vigor a tal respecto
<b>Formación</b>	No regula. Solo hace referencia a la Formación de los trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	No discriminación en el trabajo Las empresas del sector vigilarán con especial interés que no exista discriminación en el trabajo, propiciando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo de sus trabajos así como a la hora de promoción en los diferentes puestos de trabajo.
<b>Derechos Sindicales:</b>	A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación de aquellos, la empresa descontará de las retribuciones de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.
<b>Ayudas:</b>	Bolsa de vacaciones Coincidiendo con el periodo de vacaciones los trabajadores/as fijos percibirán en concepto de bolsa de vacaciones el importe señalado en la tabla salarial. Los trabajadores/as fijos discontinuos y eventuales percibirán este concepto incluido en el importe del salario hora.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 19. Casa Tarradellas

Casa Tarradellas está especializada en la fabricación de soluciones refrigeradas y elaborados cárnicos. Cerca del 60% de su negocio corresponde a la venta de platos preparados y el resto a elaborados cárnicos. La división de soluciones de comida refrigerada se compone de pizzas, quiche y sandwiches para consumir en caliente, roscas y bocadillos, así como bases para pizza y masa de hojaldre. Su catálogo de elaborados cárnicos con marca propia está integrado por espetec, patés y loncheados (jamón york y bacon). Como interproveedor para Mercadona, fabrica con la marca 'Hacendado' pizzas y otras soluciones refrigeradas, pizzas congeladas, así como una gama de elaborados cárnicos cocidos, fiambres de cerdo y ave. En 2016, comercializó 152.000 t de elaborados cárnicos. En enero de 2017 la puesta en marcha de una nueva fábrica de 9.000 m<sup>2</sup> en Gurb (Barcelona). Con un plazo de ejecución de dos años, el centro estará destinado a la elaboración de productos con base pan, sobre todo pizzas, pero también masas, bocadillos, rocas y calzones. Este será el quinto centro de la compañía dedicados a la pizza, si se contabilizan los 4 centros de elaboración de producto y un molino de harina propio. Además, Casa Tarradellas cuenta con once puntos productivos agroalimentarios, siete almacenes robotizados con capacidad para 28.000 palés y un centro de recuperación y reutilización de los recortes de material PET, que se producen en las líneas de envasado. Buena parte de la materia prima que necesita actualmente proviene de sus granjas propias en Sant Bartomeu (Osona), a través de la empresa de sus mismos accionistas Granges Terragrissa, S.L. Hasta finales de 2016, participaba con un 20,83% en la compañía Escorxador Frigorífic d'Osona (Esfosa) a través de su filial Especialitats Vic Carn, participación que fue adquirida por el resto de accionistas de Esfosa. La familia Tarradellas cuenta con el 100% de Transportes Alimentarios y Distribución de Osona, S.L., que realiza la logística y participa asimismo en Alimentaria Cárnica Casserres, S.L. e Industria Panificadora Malloles, S.L., ambas fabricantes de platos preparados y precocinados con derivados cárnicos.

CASA TARRADELLAS baja tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 6´2%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 1.650 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 19</b>	<b>CASA TARRADELLAS, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Gurb (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Refrigerados	
<b>Ventas 2015</b>	854,69 Millones de € (6,2%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.650 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Gurb, Galí y Olost (Elaborados cárnicos, fuet y chorizo sarta)
<b>Marcas</b>	CASA TARRADELLAS	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Paté <b>MERCADONA:</b> Chopped, Fuet, Jamón cocido, Mortadela, Patés, Pechuga de pavo, Pizza	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Gurb
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 20. Deoleo, S.A. Grupo

Es líder mundial de aceite de oliva embotellado con una cuota del 10,4%. El grupo lidera el mercado marquista de aceite de oliva en España y ocupa la segunda posición en el mercado italiano de aceite de oliva y el primero en EE.UU., Canadá, Holanda, Alemania y Bélgica. En Italia, Deoleo cuenta con las marcas 'Bertolli' -parte de cuyo envasado (para EE.UU.) se realiza en España-, 'Carapelli', 'Sasso', 'Figaro' y 'Friol', marca esta última especializada en aceite de semillas para frituras.

El plan estratégico 2017-2021, puesto en marcha por Deoleo para "adaptar la capacidad industrial, los recursos y activos del grupo". Dicho programa tiene como pilares fundamentales la expansión en EE.UU. y en un grupo de países clave, el rediseño del negocio en España e Italia y un ambicioso plan de recorte de gastos, éste motivado por las pérdidas de la compañía y el exceso de capacidad industrial, evaluado en el 64% a mediados de 2016. Ese plan de ahorros ha conllevado el replanteamiento industrial del grupo y motivó, entre finales de 2016 y comienzos de 2017, el abandono de una planta de embotellado en España y de una factoría en Italia; la venta de su molino de arroz; la aplicación de un ERE en nuestro país y otro en Italia y el abandono de algunas actividades y líneas de negocio y la subcontratación de otras. Con los recursos obtenidos por esos ajustes de estructura, Deoleo va a financiar su nuevo plan comercial, dirigido a relanzar sus marcas, incrementar el valor añadido e innovar y focalizado en aceite de oliva, aceituna de mesa y vinagres.

En noviembre de 2016, Deoleo vendió a Dcoop su planta de envasado de Antequera -de 10.000 m2 y cinco líneas de envasado-, centro que había sido aportado a Deoleo por ese grupo cooperativo en 2013. En diciembre de 2016, Deoleo vendió a Ebro Foods el molino de aceite de su filial Sevilla Rice Company, S.A., ubicado en Los Palacios (Sevilla). En marzo de 2017, Deoleo se desprendió de su complejo de Inveruno (Milán). Las instalaciones -a nombre de Carapelli Firenze, SpA- fueron alquiladas para cuatro años, con opción de compra, a la italiana The Organic Factory (TOF). La operación motivó el despido de 51 trabajadores de Deoleo y el paso de 36 empleados a TOF, compañía que asumió en esa planta el refinado y envasado de aceite de semillas para Deoleo.

La actividad de embotellado de aceite de oliva hasta entonces realizada en el complejo de Inveruno se trasladó a las plantas de Deoleo en Tavernelle (Florencia) y Alcolea. La planta de Alcolea, las oficinas de Rivas Vaciamadrid y la actividad de Deoleo en Andújar -desempeñada en el complejo de Moltuandújar- se incluyeron en un ERE rubricado en marzo de 2017, que va a afectar a 67 trabajadores (46 prejubilaciones, 7 subrogaciones a otro operador y 14 despidos) Esa regulación laboral se inscribe en un nuevo plan industrial en España, que ha implicado el abandono de la actividad de refinado de aceite de oliva realizada en Alcolea, para pasar Deoleo a adquirir ese aceite a otros operadores; así como su salida del mercado de salsas y de ácidos grasos y la delegación de la producción de los vinagres ('Procer' y 'Louit') en otro operador. Ese partner asumió siete empleados de Deoleo y elabora la línea en el complejo del grupo en Alcolea. A su vez, en esas instalaciones, Deoleo embotella aceites para Grupo Ybarra. Este servicio, sujeto a un contrato para un año, se inició en agosto de 2016, a raíz del incendio de la planta de Ybarra en Dos Hermanas (Sevilla).

En España, el grupo tiene externalizadas otras dos actividades: aceituna de mesa y aceite de girasol. Además de Deoleo USA, el grupo tiene distribuidoras en Sao Paulo (Carbonell doBrasil), Canadá (Deoleo Canadá), Reino Unido (Carbonell UK), Alemania (Deoleo Deutschland), Holanda (Deoleo, BV), Bélgica (Carapelli Belgium), Dubai Deoleo Middle East, DMCC), Kuala Lumpur (Deoleo South East Asia, SND, BHD); Bombai (Deoleo India Private Limited) y Bogotá (Deoleo Colombia)

DEOLEO baja un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan casi un 6% y su plantilla crece un 3´36%.

<b>Ranking 20</b>	<b>DEOLEO, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Rivas- Vaciamadrid (Madrid)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	817,28 Millones de € (5,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	838 (3,36%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	Málaga: Antequera Córdoba: Alcolea Jaén: Andújar Sevilla: Los Palacios (ARROZ SOS SEVILLA)
	<b>Madrid</b>	Rivas Vaciamadrid
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Algemesí (ARROZ SOS)
<b>Marcas</b>	1866, ASUA, BERTOLLI, BONOLIVA, CARAPELLI, CARBONELL, CONDIMENTOS, ELOSOL, ELOSUA, FIGARO, FRIOL, GIRALDA, KOIPE, KOIPESOL, LOUIT, MAESTROS DE HOJIBLANCA, PROCER, SASSO, SOJASOL, UCA, UCASOL	
<b>MDD</b>	<b>DIA:</b> Aceite <b>EROSKI:</b> Aceite	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas.
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.500
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario convenio
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	si
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegados de personal y comites de empresa
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Centro Rivas-VaciaMadrid
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.500
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario conv
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	2,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% para los trabajadores fijos
<b>Seguro Colectivo:</b>	si
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	LOLS
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas.
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Multiprovincial
<b>Vigencia</b>	No se recoge
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.500
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario convenio
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	si
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegados de personal y comites de empresa
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 21. Sovena España, S.A.

Es interproveedor de aceites embotellados) de Mercadona y realiza también la práctica totalidad de sus ventas nacionales de aceituna de mesa con MDD. En abril de 2017, comenzó a suministrar aceites de oliva, con marcas blancas, a otras dos grandes cadenas de distribución en España, con objeto de compensar el retroceso comercial sufrido en la gama, por la entrada en Mercadona de cuatro nuevos proveedores. En cambio, Sovena España se mantiene como proveedor único de aceites de semillas para la cadena.

En 2016 la compañía reforzó su liderazgo en las exportaciones de aceites de oliva (en envasado y granel), al incrementar los envíos de embotellado. El resto de su producción de aceites de semillas fue comercializado a granel por Agroproducciones Oleaginosas, S.L. (Agropro), sociedad -coparticipada por Sovena Oilseeds y Coop. Acor-. Agropro, creada en 2014, se dedica a la compra de semillas y la venta de aceite de semillas a granel. Así, las factorías de Sovena de Brenes y Andújar y las instalaciones de molturación y refinado de Acor -situadas en Olmedo (Valladolid)- producen aceite refinado a maquila para Agropro. A través de Agropro, la propia Sovena adquirió 383.000 t de pipa de girasol en 2015, último ejercicio con datos disponibles de esa filial.

Las instalaciones de Brenes -su complejo industrial central-, incluyen cuatro líneas de refinado de aceites de semillas y de oliva; y tienen potencial para embotellar 1 Ml diarios. El complejo de Andújar procede de Deoleo y se dedica a molturación y refinado de aceite de semillas y a embotellado de aceite de semillas y de oliva y pertenece a Moltuandújar, S.L., filial al 100% de Sovena Oilseeds España, S.A., a su vez, subsidiaria de Sovena España. Moltuandújar moltura, refina y embotella aceite de semillas para Sovena España y Deoleo y envasa también aceite de oliva para Sovena. Dicho complejo -adquirido entre 2012 y 2014- supuso para Sovena la asunción de operativa de extracción de aceite de semillas y la incorporación de su segunda planta de refinado y de un segundo centro de embotellado. Merced a la compra de esas instalaciones por parte de Sovena, ese complejo ha duplicado su producción, para molturar unas 250.000 t anuales y refinar 100.000 t de aceite de semillas. Además, en esa planta se embottellan unos 100 Ml de aceites (de oliva+semillas) al año. Dicho complejo incluye una planta de cogeneración, propiedad de Cogeneración de Andújar, S.A. (Coansa) e inactiva desde 2013.

Además, Sovena utiliza una almazara en Navavillar de Pela (Badajoz), instalación propiedad de Elaia, S.A., sociedad coparticipada por el grupo Nutrinveste y la sociedad de capital riesgo Atitlán Alpha, al igual que Elaia Extremadura, S.L. La mencionada Elaia puso en marcha en 2014 dos plantaciones de olivar en la provincia de Córdoba con un total de 715 ha: una en Castro del Río, de 465 ha, y otra en las inmediaciones de la capital, de 250 ha. Además de esas plantaciones y de la mencionada de Villanueva de la Reina, Sovena tiene 890 ha en Don Benito (Badajoz); 9.700 ha en Portugal (5.200 ha adquiridas a Deoleo en 2010) y 1.000 ha en Marruecos.

Sovena España suscribe el 40% de Sdad. Española para Máquinas de Agua Envasada Acquajet, S.L. (SEMAE) -ver ficha- y el 9,8% de Agrupación de Industriales de Aceituna de Mesa de Almendralejo, S.A. Fuera de España, tiene el 15,15% de la chilena Almazara del Pacífico, S.A. y 2% de Sovena Brasil Servicios de Consultoría, Ltda. Su matriz, Sovena Portugal, lidera en el país vecino el mercado de aceite y comercializa las enseñas 'Oliveira do Serra' (de oliva) y 'Fula' (de aceite de semillas). Además, su grupo (Nutrinveste) cuenta con actividad industrial de aceites en EE.UU. -donde vende las marcas 'Olivari', Gem',

'Bellezza', 'Puglia' y 'Castello'– y está presente en Brasil -con la enseña 'Andorinha'-, Marruecos -a través de la agrícola Soprolives- y Túnez -con la comercializadora Mena-

SOVENA consigue escalar catorce puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos consiguen un importante crecimiento del 32%, mientras que su plantilla se reduce un 26,57%

<b>Ranking: 21</b>	<b>SOVENA ESPAÑA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Sevilla	
<b>Sector</b>	Aceites	
<b>Ventas 2015</b>	725,86 Millones de € (32,42%)	
<b>Plantilla 2015</b>	293 (-26,57%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	Sevilla: Brenes Jaén: Andújar y Villanueva de la Reina
	<b>Extremadura</b>	Badajoz: Almendralejo y Navavillar de Pela Cáceres: Plasencia
<b>Marcas</b>	CORCEL, EXOLIVA, OLIVARI, SOLEADA	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Aceite <b>MERCACONA:</b> Aceite	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sevilla
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Provincial ACEITE Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.409,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€)
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Maximo del 20% Salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las partes acuerdan un limite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995
<b>Conciliación:</b>	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 22. Grupo An

Integra a 159 cooperativas asociadas, que agrupan a 23.000 agricultores y ganaderos de Navarra, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, La Rioja y País Vasco, aunque con la alianza de Unica Group ha dado su salto a la zona de Almería y Murcia. El holding está presente en los sectores de cereales, piensos, avícola, frutas y hortalizas, porcino, fertilizantes, semillas y fitosanitarios, además de carburantes, repuestos y seguros. Tiene industrias propias para el abastecimiento de sus socios como piensos, incubadora o fertilizantes, además de realizar la comercialización en fresco y transformación de la producción tanto de carne (aves y porcino) como de hortalizas. Participa en Coop Cerespaña (20%), comercial de cereales, y en la entidad de fertilizantes Coop Fertiespaña (20%). Tiene el 38% de Complementos de Piensos Compuestos, S.A.; el 33% de Servicios Empresariales Agro Industriales, S.A. (Senai), el 4% de Inter Malta, S.A., el 50% de Agroebro, S.L. y el 50% de HTN Biogás, S.L. En el sector hortofrutícola, opera desde la central de Tudela (Navarra), propiedad de I.T.G. Agrícola, S.A., filial del Gobierno Foral, y en la localidad navarra de Caparrosa. También está presente en la exportadora Ponent Export, S.A. (3%). En el sector de conservas vegetales, tiene participación en Riberega, S.C., con fábricas en Andosilla y Castejón, y en la comercial Conservas Dantza, S.A. (99,25%). En el terreno avícola, la empresa AN Avícola Mérida, S.A. (65%) mantiene una alianza con el grupo LDC, que forman la sociedad conjunta LDC AN Elaborados (35%). Sin embargo, en abril de 2017 AN Mérida ha integrado la actividad de esta última. El grupo cuenta con dos centros de sacrificio y procesamiento, uno en Mérida (Navarra) y otro en Ávila; dos incubadoras, una en Zumaia (Gupúzcoa) y otra Marcilla (Navarra). En el sector de carne de porcino, mantiene el 99,98% de Hacienda Belabarce, S.L. Asimismo participa en Coop Almazara del Ebro, elaboradora de aceite de oliva virgen en Cintruénigo (Navarra). Mantiene inversiones a través de Coop Centex Castejón, que desarrolla proyectos de I+D+i; y Malkaitz, S.A., de equipos técnicos y humanos para acometer campañas de productos como guisantes o judías verdes para congelar. Aparte, participa en Arrocería Navarro Aragonesa, S.C.L., junto con Arrocería del Pirineo, encargada en la comercialización de arroz cáscara. Cuenta con un 51% de Iberfresco Fresh Products Company, S.L., especialista en la congelación de vegetales, si bien la gestión de la empresa la tiene cedida a Congelados de Navarra, de la que tiene un 25%. La incorporación de nuevas cooperativas en los últimos años en la zona centro –provinientes de Acorex- que han trabajado ya todo el curso también han ayudado a conseguirlo. Precisamente gracias a estas incorporaciones ha añadido 300.000 t de tomate en 2015/2016, que le ha supuesto un importante avance en el área hortofrutícola. El dato de inversión se ha repartido entre distintos proyectos que han manejado sus socios, como la compra de instalaciones en Madrigal de las Altas Torres (Ávila) para el negocio de cereales, la apertura de una delegación en Mérida (Badajoz) o la ampliación de la planta de Vegetales Línea Verde Navarra, en Tudela. También se han desarrollado proyectos en las factorías de Dantza, para mejorar la eficiencia energética, almacén y logística en su planta de Castejón, mientras que en la de Andosilla ha puesto una línea de producción de verduras “al dente”. También se han implantado invernaderos en la finca de Castejón y se ha comprado maquinaria para cosechar guisante y judías verdes, entre otros productos. En avicultura y en Piensos Caceco se han realizado operaciones para mejoras de procesos y tecnológicas, así como aumento de la capacidad productiva. Para suministros agrarios se han activado almacenes de regulación para semillas y fitosanitarios en Segovia y Cáceres y se han abierto cuatro gasolineras en Carrión de los Condes (Palencia), Madrigal de las Altas Torres (Ávila), Carrión de Calatrava y Puebla de Don Rodrigo (Ciudad Real).

GRUPO AN gana dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 5% y su plantilla crece cerca de un 9%.



<b>Ranking: 22</b>	<b>GRUPO AN</b>	
<b>Sede central</b>	Aranguren (Navarra)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	715,9 Millones de € (4,66%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.525 (8,77%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	León: Valencia de Don Juan Valladolid Ávila
	<b>Euskadi:</b>	Guipúzcoa: Zumaia
	<b>Navarra:</b>	Navarra: Fustiñana, Buñuel, Caparroso, Castejón, Cintruénigo, Estella, Los Arcos, Olite, Tudela Ciudad del Transporte, Pamplona Mélida Marcilla
<b>Marcas</b>	BELABARCE, BELTORO, CACECO, COC & COC, COMPAÑEROS, DIMMIDISI, MONREAL, UVANIS	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMAS:</b> Conservas tomate <b>CARREFOUR:</b> Conservas vegetales <b>CONSUM:</b> Conservas vegetales <b>DIA:</b> Gazpacho y Conservas <b>EL ARBOL:</b> Conservas vegetales <b>EROSKI:</b> Conservas vegetales	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Navarra
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Navarra
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.758
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	39,20
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.736
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario convenio
<b>Antigüedad:</b>	Al término del primer trienio, contado desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el trabajador percibirá, el importe de cinco días del salario convenio. Hasta cumplirse los quince años de antigüedad, (es decir, en los años 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15), el plus antigüedad se incrementará cada año en tres días y medio de salario de convenio cada año. A partir de los 15 años y hasta los 20 años de antigüedad, (es decir, en los años 16, 17, 18, 19 y 20), este plus se incrementará en dos días y medio de salario de convenio cada año
<b>Incremento Salarial:</b>	Los salarios para el año 2015 se incrementarán en el 1%. Los salarios para el año 2016 se incrementarán en el 1,25%. Los salarios para el año 2017 se incrementarán en el 1,5%. Los salarios para el año 2018 se incrementarán en el 1,5%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Se aplicará si el IPC real de cada año excede de las subidas pactadas en cada uno de los años individualmente considerados
<b>Complemento de IT:</b>	100% en todo caso, si es por acc o enfermedad laboral con un maximo de 18 meses. Si es por acc y enfermedad comun se percibe a partir del 8 día con un maximo de 12 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	a) Fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 39.813,91 euros. b) Invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, cuyo valor será: 50.771,50 euros.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Los trabajadores eventuales, tendrán los mismos derechos que los trabajadores restantes de la plantilla de la empresa. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrá ésta realizar contratos para tales casos con una duración máxima de ocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas
<b>Formación</b>	Acuerdo Nacional de Formación Continua en el sector de actividades Agrícolas, Forestales y Pecuarias.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<b>Conciliación:</b>	Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Mencion general.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 23. J. García Carrión, S.A. (JGC) Grupo

Grupo encabezado por la sociedad J. García Carrión, S.A., que comercializa casi la totalidad de los productos elaborados por las distintas filiales. Su división vinícola (47% de su facturación y 60% de las exportaciones totales) está formada por las empresas Viña Arnáiz, S.A., con bodega en Haza (Burgos), para vinos con DO Ribera del Duero; Bodegas Jaume Serra, S.L., elaboradora de cavas y vinos del Penedès, ubicada en Vilanova i la Geltrú (Barcelona); Bodegas 1890, S.A., productora de vino de Jumilla y brandy; J. García Carrión Jumilla (para vinos de mesa); Bodegas y Viñedos Marqués de Carrión, S.A., para vinos de Rioja, con instalaciones en Labastida; J. García Carrión La Mancha, S.A., de Daimiel (Ciudad Real).

En cuanto a la división de zumos y refrescos (que aporta el 52% de los ingresos y el 40% de las exportaciones) está integrada por Cítricos del Andévalo, S.A., en Villanueva de los Castillejos (Huelva), el 10% de la elaboradora de zumos Zucasa, ubicada en Huesca y es propietaria de las marcas de zumos y néctares 'La Verja' y 'Rostoy'. Además, controla el 97,9% de Cítricos del Andarax, S.A., en Gádor (Almería), donde elabora gazpachos, cremas refrigeradas de verduras, caldos y zumos ecológicos. También produce, para su división de bebidas sin alcohol, en las instalaciones de Daimiel y en Jumilla. A estos activos se unió a finales de 2016 la compra del 100% de Desarrollos Alimentarios Frescos (Dafsa), interproveedora de zumos y néctares, gazpachos, horchatas y cremas refrigeradas para Mercadona, y de su nueva fábrica de Segorbe (Castellón). Destina unos 20-25 M€ anuales a tecnología e innovación y tiene acuerdos con citricultores de la provincia de Huelva para incrementar la superficie productiva de la que obtener la materia prima para sus zumos.

En otro orden de cosas, participa con un 92% en Comercial de Bebidas El Carche, S.L.; un 50% en Fundación J. García Carrión; y un 90% en la distribuidora J. García Carrión, C.R., S.R.O., en la República Checa. En total, opera en 120 países y planea potenciar su presencia exterior (su intención es que el 75% de sus ingresos provengan de las exportaciones en 2018). En 2013 creó una joint venture con una bodega local en Chile. En cuanto a novedades, a finales de 2015 volvió su mirada hacia los más pequeños de la casa, con 'Don Simón, Mi Primer Zumo 100% Exprimido', 'Don Simón' néctar multifrutas y 'Don Simón, Mi Primer Fruta+Leche'. Ya en 2016, el grupo ha apostado por el consumidor adulto y por la búsqueda de un posicionamiento más premium. Así, ha entrado en zumos de frutas y vegetales, ha renovado la categoría de néctares con un formato innovador, como es el vidrio de 1 l, en forma de ánfora y con nueve sabores; ha lanzado smoothies, un producto que ya comercializaba en Reino Unido y que trae al mercado español, inicialmente con tres referencias; y ha presentado 'Don Simón Único', para el lineal de frío (una gama de cinco sabores, que incluye frutas como la granada, la grosella, la fresa y el kiwi, entre otras) y 'Don Simón Dúo', en ambiente. Esta última es una línea de zumos exprimidos integrada por seis recetas, en las cuales la naranja de la variedad Valencia tiene un papel protagonista y se acompaña de otras frutas u hortalizas, como kiwi, zanahoria, fresa, guayaba, mango y arándano. Dentro de esta misma línea de negocio, lanza en otoño de 2016 'Don Simón Fruta+Leche Zero', con una reformulación (0% azúcares, un 35% de zumo y vitamina ACE) y formatos novedosos, como el familiar y el infantil. También en 2016, ha lanzado una sangría de pomelo, sangría frizzante y en lata sleek, formato en que también ha presentado limonada y bebida de naranja y té. Además, ha presentado 'Don Simón ACTIV', una bebida 100% vegetal, de soja fermentada sin lactosa y suplementada con vitaminas A, B6 y D, que contribuyen al funcionamiento normal del sistema inmunitario, ayudando a las defensas. En 2017 presenta la sangría premium 'Don Simón'; la línea 'La Huerta de Don Simón' (dos zumos frescos, de naranja y granada, y dos sopas frías -salmorejo y gazpacho-, envasados en pet de 1 l y elaborados de forma natural).

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. pierce ocho puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos caen un 6% y su plantilla desciende casi un 2%.

<b>Ranking: 23</b>	<b>J. GARCIA CARRIÓN, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Jumilla (Murcia)	
<b>Sector</b>	Vinos y bebidas no alcohólicas	
<b>Ventas 2015</b>	698,34 Millones de € (-6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	866 (-1,81%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Huelva: Villanueva de Castillejos (CÍTRICOS DEL ANDÉVALO, S.A)
	<b>Castilla y León:</b>	Burgos: Haza (VIÑA ARNÁIZ, S.A)
	<b>Castilla la Mancha:</b>	Ciudad Real: Daimiel (J. GARCIA CARRIÓN LA MANCHA)
	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Villanova i la Getrú (JAUME SERRA, S.A.)
	<b>La Rioja:</b>	Rioja: Briones (BODEGAS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.) Labastida (BODGAS Y VIÑEDOS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.)
	<b>País Valencià:</b>	Alicante Alicante: (BODEGAS 1890, S.A., CÍTRICOS DEL ANDARAX, S.A., GRUPO DE BODEGAS VINARTIS, S.A.)
<b>Marcas</b>	1890, ALBATROS, ANTAÑO, ARMONIOS, CAPPO, CASTILLO DE GREDOS, CASTILLO SAN SIMON, CUMBRES DE GREDOS, DON GARCIA, DON LUCIANO, DON OPAS, DON SIMON, EL SOTILLOS, EL YANTAR, GAROA, HEREDAD PADRUELL, JAUME SERRA, JOVEN JORDAN, LA VERJA, MARQUES DE CARRION, MAYORAL, MAYOR DE CASTILLA, MONTE GAROA, MONTEQUINTO, OPERA PRIMA - VARIETALES, PATA NEGRA, PLATINO JAUME SERRA, SEÑORIO DE LOS LLANOS, SIMON LIFE, SOLAR DE CARRION, SOLAR DE LA VEGA, VEGEVERDE, VIÑA ARNAIZ, VIÑA DEL MAR, VIÑA LUCENTUM, VIÑA NELA	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMÁS:</b> Bebida de soja y zumo <b>CONSUM:</b> Gazpacho y zumo <b>DIA:</b> Gazpacho y zumo <b>HIPERCOR:</b> Caldo de verduras <b>EROSKI:</b> Zumo <b>MERCADONA:</b> Zumo, Cava (Jaume Serra)	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Murcia
<b>Sector:</b>	INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	PROVINCIAL VINICOLA Murcia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.788
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.144,84
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Trabajadores fijos 4 bienios a razón del 5% cada uno y 4 cuatrienios a razón del 10% cada uno, hasta alcanzar un máximo del 60%
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% con límite de días dependiendo de la causa
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con una póliza de seguro por valor de 35.000 Euros
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a estudiar en el plazo de tres meses, las necesidades del Sector en materia de Formación, que puedan ser aplicables a aquellas empresas que no dispongan de Plan de Formación propio o compartido, al objeto de tratar de elaborar un programa de formación continua para el Sector al amparo del acuerdo que sobre esta materia suscribieron en fecha 19/12/2000 las organizaciones sindicales y patronales CC.OO., U.G.T. y C.E.O.E.-C.E.P.Y.M.E.
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimiento médico anual/ 2 prendas de trabajo al año
<b>Conciliación:</b>	Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 24. Borges International Group

Durante los últimos meses ha ejecutado una importante reestructuración societaria, que segmenta su actividad en tres grandes áreas. Así, la división Borges Branded Foods agrupa a todas las filiales nacionales e internacionales comercializadoras de productos envasados con las marcas del Grupo, principalmente dirigidos al canal de retail y alimentación fuera del hogar. Por su parte, la división Borges Agricultural & Industrial Edible Oils integra a las filiales nacionales e internacionales que efectúan actividades industriales dedicadas a la obtención de aceite de oliva y aceites vegetales, refinado, procesado y envasado, y la comercialización al canal B2B, mientras la división Borges Agricultural & Industrial Nuts integra las filiales nacionales e internacionales que realizan actividades agrícolas, de procesado industrial y envasado, y la comercialización de frutos secos, frutas desecadas y snacks al canal B2B. En su último informe anual, Borges International Group declara que el mercado nacional recuperó 8 puntos porcentuales en la segmentación de sus ventas. Así, tras España, que genera el 31% de sus ventas, los principales mercados de Borges son EE.UU. -14%-, Francia -13,9%-, Italia -6,5%-, Rusia -4,5%-, Reino Unido -3,8%-, Alemania -2,7% o Brasil -2,5%-. Por líneas de actividad, el aceite de oliva genera el 44,7% de sus ingresos, mientras la sección de frutos secos es responsable del 31,2% de su facturación. El resto de su facturación proviene de otros aceites -12,4%-, aceitunas -4,5%-, vinagres -2,4%-, subproductos del aceite -2,4%- y otros productos -2,3%-.

BORGES sube dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento cercano al 9%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

<b>Ranking: 24</b>	<b>BORGES INTERNATIONAL GROUP</b>	
<b>Sede central</b>	Reus (Tarragona)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	675,00 Millones de € (8,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	780 (0´00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Almería: Víator (BORGES, S.A.) Granada: Granada (FRUSESA)
	<b>Catalunya</b>	Tarragona: Reus
	<b>Extremadura</b>	Badajoz: Badajoz (FRUSESA)
	<b>País Valencià</b>	Castellón: Almendra
<b>Marcas</b>	BORGES, PIZZARRO, POPITAS	
<b>MDD</b>	<b>AL CAMPO:</b> Frutos secos <b>CARREFOUR:</b> Frutos secos <b>CAPRABO:</b> Aceite <b>DIA:</b> Palomitas <b>HIPERCOR:</b> Palomitas	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	OTROS
<b>Sector:</b>	SNACKS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	FRUTOS SECOS TARRAGONA
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.796
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.422,44
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 pagas de 23 días de salario real por cada paga. Hay una tercera paga que se llama "Fomento de la cultura", de 18 de salario real a cada trabajador. Paga de Beneficios 30 días para técnicos y administrativos y 23 días para personal obrero
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	2013: 0%, 2014 IPC Catalunya+0,2%, 2015: IPC Cataliunya+0,3%, 2016: IPC Catalunya+0,4%; 2017: IPC Catalunya+0,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad Común y accidente no laboral sin hospitalización. 15% de su salario base y antigüedad. A partir del día 15% de la baja. Con hospitalización 100%. En caso de accidente de trabajo, 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad permanente absoluta, derivada de AT, 26.000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Clausula de Reducción del Complemento Personal para aquellas empresas que reduzcan su temporalidad
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Redaccion generica. Referencia a la norma
<b>Conciliación:</b>	Expresamente se reconoce la igualdad entre hombre y mujer en igualdad de trabajo, debiendo percibir igual salario. Expresamente se reconoce el derecho de acceso de la mujer a todas las secciones y categorías profesionales
<b>Derechos Sindicales:</b>	Redaccion generica
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 25. 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'. Su red industrial está compuesta por plantas 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. En 2016, invirtió 3,2 M€ para su enseña 'Larsa' que incluye la ampliación y modernización de su factoría en Vilagarcía de Arousa, con la puesta en marcha de nuevas líneas de producción.

Capsa controla 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 24,9% de Biópolis, sociedad de biotecnología con una planta en Paterna (Valencia); el 44% de la fabricante de piensos Sociedad Asturiana de Servicios Agropecuarios, y el 100% de Porlac Comercializao de Lacticinios, Lda.

CAPSA pierde dos puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 4'65% y su plantilla desciende un 1'58%.

<b>Ranking: 25</b>	<b>CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA)</b>	
<b>Sede central</b>	Siero (PRINCIPADO DE ASTURIAS)	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	667,48 Millones de € (-4,65%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.120 (-1,58%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	Girona: Vidreres (envasado de leche)
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: Zarzalejo (leche líquida UHT y pequeños formatos)
	<b>Galicia:</b>	Lugo: Outeiro de Rei (leche líquida y productos en polvo) Pontevedra: Vilagarcía de Arousa (quesos y yogures)
	<b>Principado de Asturias:</b>	Asturias: Granda (producción de leche, batidos, nata, mantequilla, yogures y leche en polvo)
<b>Marcas</b>	ATO, CENTRAL LECHERA ASTURIANA, LARSA, SPORT LIFE	
<b>MDD</b>	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.

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Lugo
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Galicia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.329,15
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Pluses (Antigüedad + Actividad) o parte proporcional correspondiente al tiempo del alta en la empresa
<b>Antigüedad:</b>	Art.9
<b>Incremento Salarial:</b>	0,7 % cada año de vigencia
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% con un máximo de 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Se regula en tablas.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa fomentará la creación de empleo estable y creará una bolsa con personal para cubrir eventualidades de trabajo, limitando la contratación de ETT para situaciones excepcionales.
<b>Formación</b>	La dirección de la empresa establecerá durante el primer trimestre del año un calendario de cursos de formación profesional. La empresa se compromete a gastar durante cada uno de los años de vigencia el 0,5% del importe total del sueldo base y plus de actividad en concepto de formación para las personas. Para el personal de la empresa que realice cursos no contemplados en los planes de formación, se establece una ayuda del 50%
<b>Salud Laboral:</b>	Para el Comité de Seguridad y Salud se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<b>Conciliación:</b>	Ambas partes se comprometen a impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Según LOLS. Se creará un fondo a cargo de la empresa, destinado a financiar las gestiones del comité de empresa derivadas de su representatividad. Se establece un fondo a cargo de la empresa, que se fija en la cantidad de 939,49 euros, que se pondrá a disposición de las secciones sindicales representadas en la mesa de negociación
<b>Ayudas:</b>	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.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Siero
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Asturias
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	26.700
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario base + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Quinquenios del 4,8173% Salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	1% cada año de vigencia
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100% sobre el mes activo inmediatamente anterior
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento por accidente: 29.299€; Fallecimiento por accidente de trabajo o de tráfico: 43.954; Fallecimiento por otras causas o Incapacidad permanente absoluta: 14.655€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La Empresa, se obliga a incorporar a una persona por cada uno que vea extinguido su contrato en virtud de los presentes acuerdos. Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente fijo sin perjuicio de la temporalidad que pueda ser inherente a los puestos de trabajo dejados vacantes, respetando los mecanismos de promoción e ingreso establecidos en el Convenio Colectivo
<b>Formación</b>	La Empresa fomentará la formación profesional y continua de todas las personas. Comisión Paritaria de Formación.
<b>Salud Laboral:</b>	El Comité de Seguridad y Salud planificará las fechas, asistentes y desarrollo de los cursos en combinación con la Dirección de la Empresa mediante el correspondiente programa anual. Toda persona, que esté expuesta a un nivel sonoro superior a 85 decibelios, se le someterá a control un anual de audiometría y se aplicarán medidas preventivas y técnicas tendentes a garantizar un nivel de exposición dentro de lo legalmente permitido, previa propuesta del Comité de Seguridad y Salud con los informes técnicos pertinentes, incluida la de abono del plus de penosidad si procediese
<b>Conciliación:</b>	no
<b>Derechos Sindicales:</b>	Según LOLS. Constitución del Comité Supra Empresarial. Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo facilitarán, durante su vigencia, al Comité Supra Empresarial la cantidad total de 7.560 €/año.
<b>Ayudas:</b>	Se establece para los ejercicios 2013, 2014 y 2015 un % variable que se liquidará en caso de que haya beneficio neto positivo de la empresa. En caso de que el beneficio neto positivo auditado de cada año supere el 1%, se consolidará en la tabla salarial del año siguiente, el 25% del exceso de beneficio sobre este 1%
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Galicia
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Galicia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.030,69
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Pluses (Antigüedad + Actividad) o parte proporcional correspondiente al tiempo del alta en la empresa
<b>Antigüedad:</b>	Los trabajadores mantendrán consolidados los importes que por el concepto de antigüedad llegaron llegando al 31/12/98. Este importe se añadirá a la parte proporcional de la antigüedad cumplida en esta fecha, de acuerdo con los criterios establecidos a continuación: El último quinquenio en 1998 añadió 1/5 quinquenio El último quinquenio de 1997 agrega 2/5 quinquenio El último quinquenio completado en 1996 añade 3/5 quinquenio Último quinquenio completado en 1995 añadir 4/5 quinquenio El último quinquenio completado en 1994 suma 1 quinquenio
<b>Incremento Salarial:</b>	IPC real. Este acuerdo no se aplica a los siguientes aumentos que se aplican a todos los conceptos: Año 2012: Liquidación no consolidada de 200 € brutos (cálculo base, proporcional al tiempo de afiliación y porcentaje de cada jornada laboral) Año 2013 y 2014: Aumento del 1% fijo, consolidable en salario de tabla (sobre la tabla 2011)
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	Retribución económica equivalente al 75% desde el primer día de la base de cotización del mes anterior a la baja
<b>Seguro Colectivo:</b>	1. Por muerte natural, invalidez permanente: 13.066 € 2. Muerte por accidente: 26.132 €. Muerte por accidente de tráfico: 39.198 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las nuevas contrataciones tendrán carácter preferentemente fijo
<b>Formación</b>	Se crea un Comité de formación paritario en el momento de la firma de este convenio, que se reunirá bimensualmente. Para el personal de la empresa que realice cursos no contemplados en los planes de formación, se establece una ayuda del 50%
<b>Salud Laboral:</b>	Dirección de la Empresa mediante el correspondiente programa anual.
<b>Conciliación:</b>	Ambas partes se comprometen a impulsar la contratación de personal «a tiempo parcial» como medida para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
<b>Derechos Sindicales:</b>	La Comisión Paritaria estará integrada, por SEIS miembros, TRES por cada parte
<b>Ayudas:</b>	PRESTAMOS PERSONALES. Con el fin de ayudar a los trabajadores en caso de necesidades justificables, se otorgarán préstamos, este importe no superará los 3.557,54 € en 2012, 3.593,11 en 2013, que se devolverán en un plazo máximo de tres años. Se establece ayuda para la educación escolar de los hijos de los trabajadores en edad escolar. Su importe será de 115 €.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 26. Calidad Pascual, S.A.U

Cabecera de los negocios en alimentación del Grupo Leche Pascual, que además tiene intereses en otros sectores como la construcción y promoción inmobiliaria a través de las filiales Grupo Inmobiliario La Quinta y Constructora Peache. Aglutina todos los negocios del área de alimentación (lácteos, aguas envasadas, productos de soja y refrescos de frutas, entre otros) con seis factorías operativas. En los últimos años, ha reforzado su presencia en canal horeca con los acuerdos alcanzados con Conservas Garavilla (Isabel), La Zaragozana y Borges para la distribución de sus productos, que se sumaron a las alianzas que mantiene con Unilever ('Flora'), Idilia Foods ('ColaCao' y 'Okey'), Kellogg, Heinz o Agua Pedras Salgadas.

En total Grupo Leche Pascual dispone de 27 delegaciones comerciales y 400 distribuidores. Para optimizar su red de distribución y gestionar los acuerdos citados cuenta la filial Qualianza Servicios Integrales.

A nivel internacional, tiene presencia en 67 países y una alianza establecida con socios locales en Filipinas -con la filial Abi Pascual Foods (50%), propietaria de la enseña 'Creamy Delight'.

En los próximos cuatro años, tiene como objetivo impulsar la transformación digital y gestión industrial. Dentro de esto, en 2015 creó la Oficina de Transformación Digital y, a principios de 2016, ponía en marcha su programa 'Pascual Startup', para promover la innovación y el emprendimiento en el sector agroalimentario español.

PASCUAL pierde cuatro puestos en el 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 5%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 1.777 trabajadores.

<b>Ranking: 26</b>	<b>CALIDAD PASCUAL, S.A.U.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	642,16 Millones de € (-5,34%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.777 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	<b>Burgos:</b> (2) Aranda de Duero (PASCUAL, VIVESOY, BIFRUTRAS y ARTEOVO) <b>Segovia:</b> Ortigosa del Monte (BEZOYA), Tres Casas (BEZOYA)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Gurb (PASCUAL)
	<b>Navarra</b>	<b>Pamplona</b> (Tostadero de café MOCAY)
<b>Marcas</b>	BIFRUTAS, DIABALANCE, MOCAY, PASCUAL, YOSPORT	
<b>MDD</b>	<b>No</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	No se recoge
<b>Sector:</b>	AGUAS ENVASADAS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 27. 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 95,1% de las ventas consolidadas del Grupo, mientras que el sector de las energías renovables supone el 4,9% restante. El Grupo Jorge dispone para la producción cárnica de dos complejos industriales en dos zonas estratégicas, tanto a nivel nacional como internacional: en Zuera (Zaragoza), donde el Grupo dispone de 165.000 m<sup>2</sup> de terreno industrial y en Santa Eugenia de Berga (Barcelona), donde se dispone de una superficie de 55.000 m<sup>2</sup>. Las inversiones del Grupo en el ejercicio 2015 fueron de más de 25 M€ y se destinaron principalmente a una nueva sala de oreo en el complejo cárnico de Zuera, otras actuaciones en medios productivos, y a la reposición de cerdos. La inversión de 2014 fue de 8,7 M€, destinada a ampliaciones y mejoras en los mataderos y salas de despiece en los complejos cárnicos de Zuera y Santa Eugenia de Berga. 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 y Le Porc Gourmet SA, en Santa Eugenia de Berga, siendo este último uno de los más modernos del mundo con una capacidad de sacrificio de 1.000 cerdos por hora. Durante 2015, estos mataderos tuvieron una producción de 124.396 t (9% a maquila) y 232.796 t (52,7% a maquila), respectivamente. La sociedad Rivasam Intercontinental, SA explota las salas de despiece del Grupo, en las que se despiezan los cerdos, 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 pueden ser Aralogic, SA para el transporte de mercancías, Frio Limpio Aragón SL, para la congelación y conservación de la carne, Técnica Agropecuaria SA, para la comercialización de productos zoonosanitarios o Proteínas y Derivados SL, para el aprovechamientos de subproductos. En el sector de las energías renovables la matriz que aglutina todos los negocios del Grupo Jorge se denomina Jorge Energy, que disponía a finales de 2015 de 70 MW eólicos atribuibles al 100%, y 12 MW atribuibles al 100% de cogeneración.

JORGE GRUPO consigue escalar catorce puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 17%, mientras que su plantilla se reduce ligeramente un 0´15%

<b>Ranking: 27</b>	<b>JORGE, S.L. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Zaragoza	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	631,45 Millones de € (17,52%)	
<b>Plantilla 2015</b>	559 (-0,15%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Aragón:</b>	<b>Zaragoza:</b> Monzalbarba, Zuera
	<b>Cataluña</b>	<b>Barcelona:</b> Santa Eugenia de Berga
<b>Marcas</b>	CAMPODULCE, CUARTE, CUARTESA	
<b>MDD</b>	<b>No</b>	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Zaragoza
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 28. Galletas Siro, S.A.

Grupo consolidado que gestiona toda la actividad de producción y comercialización de la compañía en España, formado por las sociedades Galletas Siro, Subproductos Tuero y Siro Agro. Fuera del grupo consolidado queda la actividad de Cerealto Siro Foods, que adquirió formalmente durante 2015 a la sociedad Siro Foods -a través de la cual Grupo Siro comenzó a gestionar su negocio internacional- después de que ésta se hubiera segregado de Grupo Siro. Pese a que ambas compañías operan de forma independiente, mantienen un acuerdo de producción en virtud del cual Cerealto generó casi el 10% de los ingresos del ejercicio 2016 de Grupo Siro. Así mismo, a ésta traspasó en mayo de 2017 la propiedad de las fábricas de Briviesca (Burgos) y Antequera (Málaga), especializadas en bollería y pan de molde, respectivamente, con el compromiso de mantener la producción que estas fábricas realizan para Mercadona.

Un año antes, en 2016, Grupo Siro había vendido su planta de Montblanc (Tarragona), especializada en la producción de pastelería congelada y refrigerada a Joan Cuberís, gerente de Horno de San Juan, lo que supuso su salida de este negocio que suponía alrededor del 3% de sus ingresos y una producción de 4.166 t en 2015. De esta forma, actualmente Grupo Siro concentra su actividad en la elaboración de bollería, pan de molde, galletas, pasta y cereales. Por su parte, tras la venta de sus plantas de Tarragona, Briviesca y Antequera cuenta con doce, de los cuales, cuatro están en Venta de Baños (Palencia) -galletas, bollería, pastas alimenticias, snacks y coproducto-; una en Toro (Zamora) -galletas artesanas y barritas de cereales-; dos en Aguilar de Campoo (Palencia) -cereales, galletas (antigua 'Fontaneda') y pan de molde-; una en El Espinar (Segovia) -bollería (adquirida a Sara Lee Bakery Group -Grupo Bimbo- y explotada por Siro El Espinar); una en Paterna (Valencia) -pan de molde y coproducto-; una en Navarrés (Valencia) -bollería fresca-; una en Medina del Campo (Valladolid) -bollería- (adquirido a Productos Casado a través de la instrumental Pastas La Carolina), y una más en Jaén -galletas y minitortitas-. Hasta 2012, la relación de plantas de la compañía incluía otra localizada en Agüimes (Gran Canaria), que había sido vendida en 2009 por Sara Lee a Siro y que fue recomprada en 2012 por Grupo Bimbo.

Por otro lado, cuenta con un centro especializado en I+D+i (3.000 m<sup>2</sup>), que se ubica en El Espinar, un almacén automatizado en Venta de Baños y oficinas en Venta de Baños y Madrid, tras traspasar las oficinas comerciales que tenía en Reino Unido, EEUU y Portugal a Cerealto.

Es interproveedor de Mercadona para todas las categorías donde está presente y la cadena de distribución absorbe un 90% de su producción (91% en 2015).

SIRO escala dos posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 6´9%, mientras que su plantilla se reduce un 1´13%

<b>Ranking: 28</b>	<b>GALLETAS SIRO, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Venta de Baños (Palencia)	
<b>Sector</b>	Galletas	
<b>Ventas 2015</b>	601,81 Millones de € (6,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	3.408 (-1,13%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía</b>	<b>Málaga:</b> Antequera (Pan de molde) <b>Jaén:</b> Jaén (Galletas y minitortitas)
	<b>Castilla y León</b>	<b>Palencia:</b> Venta de Baños (5) (Galletas, bollería, pastas alimenticias, snacks y coproducto) Aguilar de Campoo (2) (Cereales, galletas y pan de molde) <b>Zamora:</b> Toro (Galletas artesanas y barritas de cereales) <b>Segovia:</b> El Espinar (Bollería) <b>Valladolid:</b> Medina del Campo (Bollería) <b>Burgos:</b> Briviesca (2) (Bollería y pastelería industrial)
	<b>Catalunya</b>	<b>Tarragona:</b> Montblanc (Pastelería congelada y refrigerada)
	<b>País Valencià</b>	<b>Valencia:</b> Paterna (Pan de molde), Navarrés (Bollería fresca)
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Pasta <b>EROSKI:</b> Galletas <b>MERCADONA:</b> Bollería y pan de molde	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Venta de Baños
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Palencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.930,1
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base+ Compl. Ad personam
<b>Antigüedad:</b>	Complemento "ad personam. Sustituye a la antigüedad 34 €/brutos mensuales * 14 pagas
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015: 1,5% , año 2016: 1% año 2017: 1%. Además, para 2015, 0,5% variable, y 1% para 2016 y 2017
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 85% los 7 primeros días, 100% del 8% en adelante Sin hospitalización 65% los 17 primeros días y 85% en adelante
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento: 19.000 €; Incapacidad Profesional Total y Permanente: 22.000 €; Invalidez Absoluta Permanente por accidente 24 horas: 22.000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se constituye la Empresa de Siro Venta de Baños, S. A. como Centro Especial de Empleo, en todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable como Centro Especial de Empleo en su defecto por el Estatuto de los Trabajadores.
<b>Formación</b>	Planes de formacion
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Tienen incentivos por reducir la siniestralidad
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Cesion de horas entre miembros del mismo sindicato
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 62,18€ (Guarderia) hasta 429,95€ (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Jubilación: entre los 61 y los 63 años, 10 mensualidades de salario; 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el periodo mínimo de 1 año. jubilación anterior a los 63 años con discapacidad 10 mensualidades de su salario real.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Aguilar de Campoo
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Palencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.874,51
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales ó 22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Complemento personal
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: tablas según convenio; Año 2012: 1,50%. Años 2013-2014: 1,00%. Mejora por consecución de objetivos: Año 2012 desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2013-2014 desde 0,50% hasta el 1,00%, 2015 2%, 2016: 1,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez, o muerte, 1 anualidad,
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Plan de Fomento de Estabilidad Laboral
<b>Formación</b>	Plan de Formación Anual
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos.
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegados sindicales
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 87,67(Guardería) hasta 438,32(Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Toro
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Zamora
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2019
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14,98,45
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Pluses (Valor de puesto+ Traslado+Antigüedad) + Complementos (Salarial+ Antigüedad+ Ad Personam)
<b>Antigüedad:</b>	El personal que en el momento de la firma del convenio haya adquirido el máximo de trienios, es decir, 10, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes, como Complemento Ad Personam. El personal que todavía no haya completado los 10 trienios, lo sigue generando al 6% por trienio, hasta el máximo de 10
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015:1,75%, 2016 a 2019: 1,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 60% del 1 a 4º día y 100% a partir del 5º día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente total, absoluta o Gran invalidez: 22.000€; Incapacidad Permanente parcial: 16.020 €; Fallecimiento: 19.025€; Invalidez por Enfermedad común o accidente no laboral:10.010 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Plan de Incremento de Estabilidad Laboral.
<b>Formación</b>	lo recoge como una de las políticas de la empresa
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.Sistema de escala de incentivos.
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. Comisión de Igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegados sindicales. Bolsa de horas para sección sindical
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 56,06 (Guardería) hasta 461,74 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	La empresa mantiene el plan de jubilación colectivo en la cantidad fija de 40,000 € para cada año de vigencia del convenio. Este plan afecta a todos los colaboradores/as fijos e interinos. Jubilación: entre los 60 y los 61 años, 45 días salario por cada 5 años de antigüedad (máximo 1 anualidad); 62 o 63 años 45 días salario por cada 5 años de antigüedad (máximo 9 meses); Jubilándose a los 64 años la empresa contrata a otro trabajador por un periodo de 1 año.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Briviesca
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Burgos
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.519,28
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	No se recoge
<b>Distribución de las pagas:</b>	No se recoge
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: 2,00%; Año 2012: 2,00%; Año 2013: 2,00%; Año 2014: fijo 1,50%, variable 0,50%; Año 2015 fijo 1,50%, variable 0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o no: 28000 €. Por fallecimiento a causa de accidente: 20000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Plan de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genéricas. Reconocimientos médicos. Comité de seguridad y salud
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos. Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan elaborar, para su posterior aplicación, un Plan de Igualdad.
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 40 (Guardería) hasta 402 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Antequera (Málaga)
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Málaga
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2019
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.710
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.617,35
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	60 días de Salario Base Y Complemento Personal o dos mensualidades + Complementos (Personal+ Ad Personam +Personal Comensatorio)
<b>Antigüedad:</b>	Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad".
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: 0,50%; 2016:0,75%, 2017:1,25%, 2018:1,50%, 2019: 1,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez,o muerte, 1 anualidad,
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a generar empleo estable y sostenible en el tiempo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa. Acumulación del crédito horario sindical, derecho a 4 horas de asamblea en horario de trabajo
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 230,53 (Guardería) hasta 329,75 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos basados en un sistema de objetivos: se basan en absentismo, calidad y prevención
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Paterna
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.705,5
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales ó 22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento Salarial
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: 1,50%; 2016 1,50%, 2017:1,50%, 2018:1,50%+0,10% 2017 y 2018 en función de consecución de objetivos
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	At y EP: 100% . Para EC y ANL. 1ª al 3º día 65% . Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez,o muerte, 1 anualidad,
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a generar empleo estable y sostenible en el tiempo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	Lactancia y Guarda Legal, Maternidad y Paternidad. Plan de Igualdad Firmado en 2013. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad. Protocolo de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 86,85 (Guarderia) hasta 434,26 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos basados en un sistema de objetivos: se basan en absentismo, calidad y prevención
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Existe un protocolo Contra el Acoso

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Antequera (Málaga)
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Málaga
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2019
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.710
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.617,35
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	60 días de Salario Base Y Complemento Personal o dos mensualidades + Complementos (Personal+ Ad Personam +Personal Comensatorio)
<b>Antigüedad:</b>	Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad".
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: 0,50%; 2016:0,75%, 2017:1,25%, 2018:1,50%, 2019: 1,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Invalidez permanente total, absoluta o Gran Invalidez,o muerte, 1 anualidad,
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a generar empleo estable y sostenible en el tiempo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal. La comisión paritaria de seguimiento del convenio se podrá constituir en comisión de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa. Acumulación del crédito horario sindical, derecho a 4 horas de asamblea en horario de trabajo
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 230,53 (Guardería) hasta 329,75 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Jaén
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Jaén
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.790,42
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 salario base+plus coeficiente
<b>Antigüedad:</b>	6% trienio (hasta 2008). Cantidad fija por trienio o cuatrienio a partir de dicha fecha. Máximo 31 años.
<b>Incremento Salarial:</b>	Incremento fijo y variable. Fijo: 2014 a 2016= 1% por año; 2017: 0,75% variable: Hasta 0,5% por año
<b>Cláusula de Revisión:</b>	
<b>Complemento de IT:</b>	At y EP: 100% Para Enfermedad Común y Accidente no Laboral. Hasta el 100% en función de objetivos de absentismo
<b>Seguro Colectivo:</b>	18.000 € Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta. 24,000 Gran Invalidez
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Las partes se comprometen a finalizar la elaboracion y aprobacion de un Plan de Igualdad antes del 31,03,2014
<b>Derechos Sindicales:</b>	Cesion de horas al Delegado Sindical . Bolsa de Horas. Acumulacion individual o al sindicato
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 41,57 (Guarderia) hasta 408,74 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos anuales por absentismo individual, IT de la empresa y siniestralidad (para 2015 600 euros)
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Navarrés
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.019,26
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 salario base+Complemento Personal
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Incremento fijo y variable. Fijo: 2014: 1,50%; 2015: 1,25, 2016= 1,25% por año: 2017: 1,25% variable: Hasta 0,75% por año
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	At y EP: 100% . Para EC y ANL. 1ª al 3º día 65% . Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	18.000 € Muerte 24,000 o Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, lactancia y guarda legal
<b>Derechos Sindicales:</b>	Acumulacion individual o al sindicato trimestral
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 42,45(Guardería) hasta 418,65 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos anuales por absentismo individual, IT de la empresa y siniestralidad (para 2015 850euros)
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Medina del Campo
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.051,24
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales o 23 laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 salario base+Complemento Ad Personam y Complemento Salarial
<b>Antigüedad:</b>	No generan antigüedad. Complemento Ad Personam por la antigüedad generada hasta la fecha
<b>Incremento Salarial:</b>	Incremento fijo y variable. Fijo: 2013 a 2016= 1% por año: 2017: 0,75% variable: Hasta 1,0% por año
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	At y EP: 100% . Para EC y ANL. 1ª al 3º día 60% . Del 4º al 8ª día 85%. Del 9º día en adelante 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	19.000 € Muerte o Incapacidad Permanente Absoluta.22.000 Gran Invalidez
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, lactancia y guarda legal. Se comprometen a negociar de buena fe durante la vigencia del presente convenio, un Plan de Igualdad para el centro
<b>Derechos Sindicales:</b>	Bolsa anual de horas administrada por la Sección Sindical. . Derecho a Delegado Sindical a partir de 150 trabajadores
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: desde 40,96 (Guardería) hasta 403,97 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos anuales por absentismo individual, IT de la empresa y siniestralidad (para 2015 700 euros)
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Medina del Campo y Madrid
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid-Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.033,13
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales (trabajo a turnos) y 22 días laborables (resto)
<b>Número de pagas:</b>	No se recoge
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario Base, Plus de Asistencia, Plus Valor Puesto, Plus Responsabilidad, Plus Rotación, complemento Salarial Mantenimiento, Complemento Ad Personam o Plus Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	El personal que a la entrada en vigor del convenio, percibiera dicho Plus sin haber alcanzado 10 trienios, lo continu devengando hasta dicho tope.(6% Salario Base por trienio). Maximo 10 trienios
<b>Incremento Salarial:</b>	2013: 1,50 %.; 2014: 1,50 %.; 2015: 1,00 %. Variable por objetivos: 2013: 0,5%, 2014: 0,5%; 2015: 1%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	
<b>Complemento de IT:</b>	At y EP: 100% . Para EC y ANL. 1ª al 3º dia 65% . Del 4º al 8ª dia 60%. Del 9º dia en adelante 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento por cualquier causa: Importe de 1 anualidad
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación anuales. La formación se intentará planificar dentro de los horarios de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Maternidad, lactancia y guarda legal
<b>Derechos Sindicales:</b>	El crédito horario mensual establecido para los representantes legales de los se podrá acumularse trimestralmente. Dicha acumulación se podrá realizar a título individual o, en su conjunto, para la representación de cada uno de los sindicatos
<b>Ayudas:</b>	Premio Vinculación: 1.500 € a los 25 años. Ayuda escolar: desde 60,00(Guardería) hasta 414,87 (Universidad)
<b>Absentismo:</b>	Incentivos anuales por absentismo individual, IT de la empresa y siniestralidad (para 2015 1000 euros)
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Plan de Jubilación colectivo: 22.000 €
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 29. Grupo Pepsico

### PEPSICO BEBIDAS IBERIA

División de bebidas de Pepsico en España. Dispone de plantas de producción en Etxebarri-Ibiña (Alava), Mallorca, Sevilla y Tafalla (zumos y 'Radical Fruit'). Gestiona su negocio a través de las sociedades Compañía de Bebidas Pepsico, S.L., que se ocupa del negocio embotellador de la multinacional en la mayor parte de España, y de Centro-Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L., que cubre las zonas de Madrid, la Franja Mediterránea y Baleares. Anualmente comercializa unos 450 Ml de todos sus productos. En 2015 alcanzó un acuerdo para la distribución de sus bebidas en horeca con Schweppes, S.A., en dicho ejercicio parte de las ventas fueron facturadas por esta última.

### PEPSICO FOOD, A.I.E.

Filial en España del grupo norteamericano Pepsico, se encarga de la comercialización de la división de alimentación del grupo en nuestro país, ocupándose de la actividad comercial, de distribución y marketing de snacks, aperitivos, zumos refrigerados y gazpachos. Comercializa además productos de confitería con marcas propias elaboradas por terceros. Pepsico Foods se completa con Tropicana Alvalle, elaboradora de gazpachos, cremas y zumos refrigerados, con sede en Murcia, y Pepsico Manufacturing, sucesora a su vez del negocio de Pepsico Iberia Manufacturing.

PEPSICO gana cuatro posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2%, mientras que su plantilla desciende un 4,37%.

Ranking 29	GRUPO PEPSICO	
Sede central	Álava	
Sector	Multiproducto (Snacks y refrescos)	
Ventas 2015	583,00 Millones de € (2,00%)	
Plantilla 2015	2.037 (-4,37%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla
	Castilla y León	Burgos (Snacks)
	Euskadi	Álava: Etxebarri- Ibiña
	Extremadura	Badajoz: Lobón (Snacks)
	Illes Balears	Palma de Mallorca
	Región de Murcia	Murcia (ALVALLE)
	Navarra	Navarra: Tafalla
Marcas	7 UP, ALVALLE, AQUAFINA, BLUE TONIC- BY KAS, CHEETOS, DORITOS, FRITOS, G AQUARAD, GATORADE, GAZPACHO ALVALLE, GREIP, KAS, LAY´S, MATUTANO, MUNCHOS, ON LIMIT, PEPSI, QUAKER, SANTA ANA, SUNBITES, THE RADICAL FRUIT CO., TROPICANA	
MDD	SUPERSOL: Refrescos	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Castellón
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Castellón
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.212,6
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	2014: DTS y OT = 0,5%. Para el año 2014 para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de los distintos convenios colectivos de centro de trabajo de la empresa, se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5% del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2014, siempre y cuando se cumpla el Plan Global de Ventas del año 2014 de Pepsico Foods AIE. A primeros del año 2014 se facilitará a la representación sindical el Plan Global de Ventas para ese año. De corresponder dicho pago se abonará junto con la nómina del mes de Marzo 2015.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100% del Salario real del trabajador (salario fijo + comisiones), en todos los casos
<b>Seguro Colectivo:</b>	La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento. 2 anualidades y 4 respectivamente
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las empresa y la representación de los trabajadores convienen en los compromisos que se contienen en el presente acuerdo, para mejorar y tratar de garantizar el empleo en Snack Ventures S.A., todo ello en un marco de productividad y mejora de negocio.
<b>Formación</b>	COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	Ley Orgánica 3/2007. se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Solo refleja un articulo con el tema de horas sindicales
<b>Ayudas:</b>	Ayuda por hijos discapacitados: es una ayuda por hijo discapacitado y año de 257,14 €. Tiene que superar el 33% de minusvalia
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevencion de la violencia y el acoso en el trabajo.



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cádiz
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cádiz
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.139,05
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2015, para todos los grupos profesionales de Convenio el 1%. En el año 2016, el 1% para todos los grupos profesionales de Convenio
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si
<b>Complemento de IT:</b>	La empresa aplicará el promedio de comisiones, desde el primer día de baja con un límite de 6 meses en la primera baja producida durante la vigencia del convenio, abonándose la garantía del promedio de comisiones hasta el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento. 2 anualidades y 4 respectivamente
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Art. sobre Ley de igualdad diversidad e inclusión. Se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre de 2016, en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
<b>Derechos Sindicales:</b>	Solo refleja un artículo con el tema de horas sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo.



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Huelva
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Huelva
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.911,9
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial.
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2.015, para todos los grupos profesionales de convenio el 1%. Para el año 2.016, para el grupo profesional de convenio del colectivo DTS el 1% y para el resto el 1,5%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% del Salario real fijo
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a utilizar el contrato de relevo.
<b>Formación</b>	COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y se acuerda la posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Ayuda a hijos disminuidos
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Tambien se contempla la prevención del acoso y la violencia en el trabajo.

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sevilla
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.476,7
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Cada una 30 días: Salario base + Antigüedad + pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial.
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2015, para todos los grupos profesionales de convenio el 1%. Para el año 2016, para el grupo profesional de convenio del colectivo DTS el 1% y para el resto el 1,5%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales. Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente, 2 y 4 anualidades respectivamente.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a realizar contratos de relevo siempre que existan trabajadores/as que reúnan las características
<b>Formación</b>	COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica, y reconocimientos médicos,
<b>Conciliación:</b>	Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de Empresa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda anual por hijos/as minusválidos: 405,08€,
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevencion del acoso y violencia en el trabajo.

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Granada
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Granada
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.572,75
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%,
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2014 (Desde el 01): DTS y OT: 0,5%. Para el año 2014 para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de los distintos convenios colectivos de centro de trabajo de la empresa, se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5% del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2014, siempre y cuando se cumpla el Plan Global de Ventas del año 2014 de Pepsico Foods AIE. A primeros del año 2014 se facilitará a la representación sindical el Plan Global de Ventas para ese año. De corresponder dicho pago se abonará junto con la nómina del mes de Marzo 2015.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente absoluta y el fallecimiento: Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales. Indemnización: 2 anualidades. Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un plan de igualdad. se acuerda la posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Ayuda a hijos disminuidos
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención de la violencia y el acoso en el trabajo

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Oviedo
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Oviedo
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2009/2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2009: DTS: 1% OT: 2%; Año 2010: DTS: 0,75% OT: 2%; Año 2011: DTS: 0,75% OT: 2%; Año 2012: DTS: 0% OT: 0%; Año 2013: DTS: 0,5% OT: 0,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales 2 anualidades. Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente 4 anualidades
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Se establece que se constituirá una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un plan de igualdad. se acuerda la posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Baleares
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Granada
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011/2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	24.776,75€ (2012)
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	3 de 30 días de Salario base + 15 días de salario base en vacaciones
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,5% de incremento para todos los conceptos incluidos en el convenio y para todos los empleados 2013
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Tienen seguro pero distingue a la hora de la indemnizacion entre casados divorciados, con hijos sin hijos, etc desde 6.010€ a 15.626€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a utilizar el contrato de relevo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Delegados de prevención
<b>Conciliación:</b>	LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comite de empresa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda orfandad, escolar y escolar especial.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilacion en funcion de la edad.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Vizcaya
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Vizcaya
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.377,95
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres de 30 días de salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de asistencia
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador. con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6%,
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2015, para todos los grupos profesionales de convenio el 1%. Para el año 2016, para el grupo profesional de convenio del colectivo DTS el 1% y para el resto el 1,5%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Dos anualidades de salario fijo y comisiones del año anterior, en caso de fallecimiento por muerte natural y cuatro anualidades de salario fijo y comisiones del año anterior en caso de fallecimiento por accidente.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La Empresa procederá a abonar los gastos de formación correspondientes a las acciones que de forma individual desarrollen los trabajadores, siempre y cuando las mismas tengan relación con el puesto de trabajo que ocupan.
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos,
<b>Conciliación:</b>	Art. 44 Igualdad de trato y art.45. Se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Horas sindicales.
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar por hijo 146,71€, desde los 0 a los 18 años. En el caso de estudios universitarios, hasta los 23 años,
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención del acoso y la violencia en el trabajo



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Lleida
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Lleida
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.826
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	En el año 2015, el 1% para todos los grupos profesionales de Convenio .En el año 2016, el 1%Canal DTS y Canal OT 1,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimientos médicos,
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención del acoso y la violencia en el trabajo

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Burgos
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Burgos
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014/2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	24.734
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres mensualidades. Salario base + pluses+antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Las trabajadoras y los trabajadores percibirán, como premio de antigüedad 10 trienios como máximo del 6% del salario base cada uno de ellos.
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2015: Incremento del 0,5% sobre los salarios del 2014 en todos sus conceptos retributivos consolidables en tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Se percibirá durante el tiempo de la baja y con cargo a la empresa, y hasta un máximo de 18 meses, la diferencia entre las prestaciones a cargo de la Seguridad Social y el salario real percibido,
<b>Seguro Colectivo:</b>	Tienen seguro por fallecimiento, Invalidez permanente absoluta e invalidez permanente absoluta o parcial causada por accidente Cuatro veces el salario bruto anual en caso de fallecimiento por accidente, es decir, además del capital asegurado por la prestación de fallecimiento e invalidez (dos veces el salario bruto anual)
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Art. 20 Fomento del empleo estable. En función de la estacionalidad del sector de actividad y las características especiales de la demanda, acuerdan la ampliación del contrato eventual por circunstancias de la producción a 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. Así mismo, se acuerda la posibilidad de realizar contratos de interinidad para la sustitución de vacaciones del personal con contrato indefinido,
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica, exposición al ruido. Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	El periodo de reducción de jornada por guarda legal de un menor o una menor, con reducción proporcional del salario, será hasta 12 años de edad del menor, pudiendo elegir turno y horario. Además, ambas partes se comprometen a introducir el Plan de Igualdad en la vigencia del presente Convenio Colectivo.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda por natalidad: 200 euros por cada hijo o hija
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Ayuda por jubilacion
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cáceres
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cáceres
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2016/2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	11.451,6
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres de 30 días de salario base, antigüedad y pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Cada trienio se pagará al tipo del 4,8 % sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	La parte del salario fijo, se abonará por el 100 % hasta los 18 meses desde el primer día de la baja
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La Comisión de Formación con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	Compromiso para desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	El representante de los trabajadores dispondrá de su crédito horario mensual, que podrá acumular en cómputo anual para la asistencia a cursos o jornadas de formación impartidas por su sindicato
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar y ayuda para hijos/as disminuidos/as.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención de la Violencia y Acoso en el Trabajo

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.132,4
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Plus empresa+ plus asistencia. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus empresa+ plus asistencia+ promedio de comisiones
<b>Antigüedad:</b>	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	2014: incremento del 0,5% sobre todos los conceptos. Para el año 2014 para todas las personas sujetas a las condiciones económicas de los distintos convenios colectivos de centro de trabajo de la empresa, se acuerda el pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5% del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2014, siempre y cuando se cumpla el Plan Global de Ventas del año 2014 de Pepsico Foods AIE. A primeros del año 2014 se facilitará a la representación sindical el Plan Global de Ventas para ese año. De corresponder dicho pago se abonará junto con la nómina del mes de Marzo 2015.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	La parte del salario fijo, se abonará por el 100 % hasta los 18 meses desde el primer día de la baja y según condiciones
<b>Seguro Colectivo:</b>	La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente total y el fallecimiento por causas naturales o accidente. 2 anualidades y 4 respectivamente
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La Comisión de Formación con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Comité intercentros, con funciones de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Secciones sindicales. Descuento de la cuota sindical en nómina. Asesores sindicales externos etc
<b>Ayudas:</b>	Ayuda para hijos/as discapacitados/as 150€.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	MECANICOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.220
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres gratificaciones extraordinarias consistentes en 30 días de Salario Convenio de cada nivel y grupo profesional y, para aquéllos que lo cobren: el complemento personal Convenio 2015
<b>Antigüedad:</b>	
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: incremento del 0,5% sobre todos los conceptos. En el año 2016, el 1% para todos los grupos profesionales de Convenio.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	La empresa abonará el 100% del Salario convenio, más, para aquéllos que lo cobren: el Complemento personal convenio 2015
<b>Seguro Colectivo:</b>	Tienen seguro pero distingue a la hora de la indemnización entre casados divorciados, con hijos sin hijos, etc desde 6.610€ a 50.490€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Compromiso para desarrollar un Plan de Igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de Empresa, información sobre la marcha de la empresa,
<b>Ayudas:</b>	Se establece para el personal de plantilla, al contraer matrimonio, un premio de 136,69 € para 2015 y de 138,06 € para 2016, que se abonará previa justificación por medio del libro de familia. Y ayuda escolar 91,70 € para 2015. Se abonará a los trabajadores con cónyuge y/o hijos con discapacidad, una asignación mensual de 136,69 € para 2015 y de 138,06 € para 2016, por hijo y/o cónyuge en dichas condiciones.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Premio de jubilación en función de los años de antigüedad. Este artículo dejará de tener validez a partir del 31-05-2015, con la intención de eliminarlo en el futuro del convenio.
<b>Violencia y Acoso:</b>	Prevención de la Violencia y Acoso en el Trabajo

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Malaga
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Malaga
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012/2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.593,1
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses de acuerdo a la categoría.
<b>Antigüedad:</b>	El aumento periódico se pagará por trienios vencidos al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2013: 0,5% de incremento.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	La cobertura del seguro de vida colectivo, cubre la incapacidad permanente total y el fallecimiento por causas naturales o accidente. 2 anualidades y 4 respectivamente
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La Comisión de Formación con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	Garantía de igualdad y Garantía de defensa del acoso,
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: 115€ (2013) y Ayuda para hijos/as discapacitados/as: 283,46€.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Navarra
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Navarra
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2016/1018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.744
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.540,11
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Cada gratificación será equivalente a 30 días de Salario Base, más Antigüedad y Plus Ad Personam si lo hubiere.
<b>Antigüedad:</b>	A los 3, 4 y 5 años de servicio en la Empresa 5%. A los 6, 7 y 8 años de servicio en la Empresa 15%. A los 9 y 10 años de servicio en la Empresa 20%. A los 11, 12, 13, 14 y 15 años de servicio en la Empresa 25%. A los 16, 17, 18, 19 y 20 años de servicio en la Empresa 40%. A los 21 y 22 años de servicio en la Empresa 55%. A los 23 años de servicio en la Empresa 60%. Los porcentajes se aplican sobre una base específica que figura en tablas.
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2016: Serán los que resulten de aplicar a los valores del año 2015, un incremento de 0.5%. Año 2017: Serán los que resulten de aplicar a los valores del año 2016, un incremento de 0.5%. Año 2018: Serán los que resulten de aplicar a los valores del año 2017, un incremento de 0,75%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Desde el día 1.º de dicha situación, y mientras se mantenga la misma, hasta alcanzar el máximo del 100% de la Base Reguladora del mes anterior a la fecha de la baja.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Tienen seguro pero distingue a la hora de la indemnización entre casados divorciados, con hijos sin hijos, etc desde 6.610€ a 50.490€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Art.33 contrato de relevo
<b>Formación</b>	Formación Continua
<b>Salud Laboral:</b>	Delegados de prevención y Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Los Delegados de Personal, en el caso de que por Ley corresponda aplicar una cifra inferior, se practicaría en este caso una mejora de 2 horas sobre las que reglamentariamente pudieran corresponder, que serán transferibles y acumulables en la forma que a continuación se expresa.
<b>Ayudas:</b>	Beneficio por matrimonio. 553,15€ y por nacimiento de un hijo 83,28€ en 2015
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 30. Martínez Loriente, S.A.

Martínez Loriente, empresa valenciana interproveedora de Mercadona de carne fresca de vacuno, porcino y ovino, así como de preparados y productos cárnicos, ha culminado el proceso de especialización iniciado en el primer semestre de 2015, con la segregación de su actividad en cuatro empresas del sector. Fuentes de la empresa han indicado que este proceso, del que ya se ha informado a los empleados, está supeditado a la aprobación final por las autoridades de Competencia. De esta manera, las instalaciones de Martínez Loriente en Tarancón, dedicadas al corte y envasado de cerdo y cordero, pasa a manos de Incarlopsa, que se hará cargo de una plantilla de 300 personas y una capacidad productiva de 30 millones de kilos al año. Por su parte, la empresa Elaborados Cárnicos Medina, con sede en Leganés (Madrid), ha comprado las instalaciones de Buñol (Valencia), con matadero y sala de despiece de ternera con una capacidad de producción de 20 millones de kilos al año y con una plantilla de 700 personas. Por último, Frescos Delisano, con sede en Serinya (Girona) ha adquirido las instalaciones ubicadas en Cheste (Valencia), dedicadas al corte y envasado de cerdo, cordero y elaborados cárnicos, con una plantilla de 1.200 personas y una capacidad productiva de 79 millones de kilos al año. Francisco Martínez continúa como interproveedor de Mercadona a través de su participación en Embutidos Martínez, especializado en embutidos frescos y carne picada; así como en Platos Tradicionales y 5 Tenedores, interproveedores especializados en la elaboración de platos preparados. De hecho, Embutidos Martínez integraba la fusión con Cárnicas Loriente. Fuentes conocedoras de la culminación del proceso aseguran que las nuevas empresas mantendrán la totalidad de la plantilla de trabajadores y que las partes interesadas no han querido revelar el importe de la compra-venta de las instalaciones de Cheste, Buñol y Tarancón.

MARTÍNEZ LORIENTE gana una posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 1%, mientras que su plantilla crece cerca de un 7%.

<b>Ranking: 30</b>	<b>MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Cheste (Valencia)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	559,46 Millones de € (-0,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.636 (6,86%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Cuenca:</b> Tarancón
	<b>País Valencià:</b>	<b>Valencia:</b> Cheste (3 centros) y Buñol
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Preparados cárnicos y carne congelada	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cheste
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.772,36
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	El 2,40%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	IPC real
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%, en todos los casos siempre que el trabajador tenga una antigüedad de 182 días (Índice de absentismo no debe superar el 2%). Complemento de 10,2785€ por día de hospitalización.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte,o Incapacidad permanente absoluta: 18.000€ Gran invalidez : 36.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Tienen planes de formacion anuales
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones empresario y trabajador. Comité de seguridad y salud
<b>Conciliación:</b>	Plan de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Tiene multiples ayudas, hasta 1.100€ brutos/año por cada hijo, en tres etapas, 0-3 años, 3-6 años y 6-16 años, esn este cso son 100€/año. Fondo social: "plantea destinar el 25% de 3.000€ mensuales.
<b>Otros:</b>	Política medioambiental
<b>Absentismo:</b>	Tenen dos sistemas retributivos. Mas una paga por objetivos de ahorro (100€ garantizados)( reduccion del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc, el importe del ahorro 50% a favor de la empresa y el otro 50% para reparto entre los trabajadores
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 31. Mondelez España Grupo

Nueva razón social de Kraft Foods. La sociedad que agrupa los negocios de snacks (chocolate, galletas, chicles y caramelos, bebidas y queso -estas dos últimas excepto en EE.UU. y Canadá-) fue renombrada como Mondelez International. Con anterioridad, en 2010, había adquirido a la confitera británica Cadbury. Esta incorporación fue acompañada en nuestro país por una reestructuración societaria, que hizo que, desde el 14 de junio de 2010, todos los productos pertenecientes a las categorías en las que compete en España se comercialicen a través de la entidad Mondelez España Commercial.

Opera en España en las categorías de quesos, chocolate y turrón, galletas, chicles y caramelos y postres.

La fábrica de Valladolid fue una de las dos que sumó a su estructura tras la adquisición de Cadbury. La otra fue la de Ateca (Zaragoza) -caramelos duros 'Respiral', chocolate en barrita 'Huesitos' y 'Tokke' y envasado de 'Trident'- cuyo cierre fue anunciado en abril de 2013. En julio de ese mismo año llegó a un acuerdo con Chocolates Valor para la venta de estas instalaciones y de las enseñas 'Huesitos' y 'Tokke', así como el traslado de parte de la plantilla de producción.

De forma simultánea al cierre de la factoría de Ateca se anunció la intención de la compañía para clausurar sus instalaciones de Dos Hermanas (Sevilla) -café molido y tostado 'Saimaza'-, cierre que se hizo efectivo en 2014. Estas instalaciones fueron vendidas posteriormente a Andaluza de Cafés.

Este cierre se unió al realizado en junio de 2011 de la planta ubicada en La Roca del Vallés (Barcelona) y que producía en exclusiva pan tostado bajo las enseñas 'Lu Chapata' y 'Lu Minibiscottes'.

Las ventas indicadas en esta ficha corresponden al negocio español y, en los datos indicados para 2015, queda ya fuera el negocio relacionado con el café, que ya había sido discontinuado por la sociedad en 2014.

MONDELEZ baja tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 18%, mientras que su plantilla se reduce ligeramente un 0´11%

<b>Ranking: 31</b>	<b>MONDELEZ ESPAÑA GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	554,06 Millones de € (-17,98%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.600 (-0,11%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	León: Hospital de Órbigo (Queso crema y salsas)
	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Montornés del Vallés (Postres en polvo y refrescos en polvo) Granollers (Galletas)
	<b>Navarra:</b>	Navarra: Viana (Galletas)
<b>Marcas</b>	BELVITA, BUBBALOO, CHIPS AHOY, EL CASERIO, FONTANEDA, GUMMY JELY, HALLS, LU- LENGUAS DE GATO, MIKADO, MILKA, OREO, OSITO LULU, PHILADELPHIA, PIKOTAS, PIM´S, PRINCIPE, RESPIRAL, RITZ, ROYAL, SUCHARD, TANG, TOBLERONE, TRIDENT , TUC	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Queso en lonchas (EL CASERIO) <b>DIA:</b> Queso en lonchas y queso rallado (EL CASERIO) <b>MERCADONA:</b> Quesitos (EL CASERIO)	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	VIANA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	VIANA(NAVARRA)
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.752
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento personal
<b>Antigüedad:</b>	Se suprimió en el convenio anterior, no obstante se consolidó como plus personal
<b>Incremento Salarial:</b>	Las tablas salariales experimentarán para el año 2015 un incremento salarial de IPC real del Estado del año 2014 sobre las tablas que resulten tras aplicar la revisión salarial acordada para el año 2014.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si el IPC real del Estado del año 2014 fuera inferior a un 1%, se garantiza que el incremento alcanzara el citado porcentaje
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%. Máximo 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte natural: Una anualidad de salario bruto. Muerte por accidente: Dos anualidades de salario bruto Muerte por accidente de circulación: Tres anualidades de salario bruto Invalidez Absoluta y Permanente: Una anualidad de salario bruto. Invalidez Profesional Total y Permanente: Una anualidad de salario bruto
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa no hará utilización de ETT para el servicio de mantenimiento. La Empresa no utilizará contratos a tiempo parcial de duración inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales.
<b>Formación</b>	El tiempo dedicado a la formación lo será dentro de las horas de trabajo de los asistentes
<b>Salud Laboral:</b>	Los Delegados de Prevención de Mondelez España Galletas Production, S.L.U. (Viana), y para el ejercicio de las competencias y facultades previstas legalmente para esta figura, dispondrán del siguiente crédito anual de horas retribuidas. -120 horas al año
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria de Igualdad que estará integrada por los mismos miembros que integran la Comisión Paritaria prevista en el artículo 10 del Convenio Colectivo
<b>Derechos Sindicales:</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical. Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituye la Comisión Paritaria.
<b>Ayudas:</b>	Ayuda por estudio de hijos de 3 años a 18: 146,24 euros. Ayuda a trabajadores en activo de la misma, que realicen estudios de E.S.O. y Bachillerato, la cantidad para 2014 de 585,01.. Socorro por fallecimiento será para 2014 de 1.689,73
<b>Otros:</b>	La Dirección podrá establecer para el personal fijo de plantilla, turno de mañana en sábado, disponiendo de un máximo de 5 sábados por persona y año, excepto para el departamento de Mantenimiento (salvo administración del propio dpto.) donde serán 11 sábados por persona y año. El trabajador afectado percibirá una compensación de 59.63 euros brutos y un día de descanso por cada sábado trabajado. En el supuesto de que el trabajador no optara por la compensación económica y el día de descanso, el sábado trabajado tendrá el tratamiento de horas extraordinarias en sábado
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Hospital de Órbigo (León)
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	León
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.736
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	26.063,69
<b>Vacaciones:</b>	Según fórmula convenio
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Empleados fijos en alta con anterioridad al 1 de enero de 1995: Depende de cuando se incorpore el trabajador a plantilla. En todo caso es por quinquenios con un máximo de 3
<b>Incremento Salarial:</b>	2015, los conceptos salariales se revalorizarán en: Un incremento fijo de un 1% Un incremento variable de un 0.6% para la consecución del 100% de los objetivos anuales de planta establecidos por la compañía para año el 2015 o la parte proporcional correspondiente en función del sistema de evaluación establecido por la compañía.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	2015 = IPC Real
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%. Máximo 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Trabajadores con una antigüedad superior a 6 meses parte la paga el empleado en la cuantía de 0,60 €/mes, que será descontada en la nómina mensual. El capital asegurado es de 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Con el objeto de lograr una menor rotación en aquellos puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación así como de facilitar una mayor formación y especialización en los puestos de trabajo que redunden en una mejora de la productividad, y de la seguridad y salud laboral, acuerdan el marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal
<b>Formación</b>	Comisión de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Como base de sus acciones en materia de salud laboral recoge la idea de lograr la mejora de calidad de vida y medio ambiente de trabajo
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Dietas con motivo de la negociación colectiva del convenio del centro de trabajo. La Representación Social, por autorización de los empleados del centro de trabajo, podrá destinar para gastos y fines de representación sindical, las siguientes cantidades para cada uno de los años de vigencia del convenio en 2015: 2.627,85 € y en 2016: 2.654,13 € comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos
<b>Ayudas:</b>	Se establece un fondo social para cada uno de los años de vigencia del convenio para 2015 52.556,75 €, para 2016 53.082,31 € La administración de dicho fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, y se gestionará conjuntamente con el departamento de RR.HH., los cuales deberán destinar el mismo a algún fin de carácter social, cultural o recreativo.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valladolid
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2001-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento personal y 1 de beneficios
<b>Antigüedad:</b>	<p>a) Para los trabajadores que perciban el Complemento Sustitutorio de Antigüedad se revisará en el mismo porcentaje de incremento salarial pactado.</p> <p>b) Para el resto del personal no incluido en el apartado a), la Empresa concederá, sobre el salario base, aumentos periódicos por año de servicio, de un seis por ciento (6%) por cada trienio que cumpla en la misma, con un tope máximo del sesenta por ciento (60%) al cumplir los treinta años de servicio.</p> <p>c) Todos los trabajadores a los que se haya realizado o se realice contrato indefinido a partir del 1 de Enero de 1.997 no percibirán antigüedad.</p>
<b>Incremento Salarial:</b>	Según tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Año 2015: 0.6% Año 2016: 0.6%
<b>Complemento de IT:</b>	100% del salario en caso de accidentes laboral, no laboral e intervención quirúrgica. En el caso de enfermedad común: del 16º al 120º día (100%); del 121º al 360º día (90%); del 361º en adelante (80%). Se cobrará el 100% si el índice de absentismo es igual. Ligado a absentismo.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento o invalidez permanente absoluta 6000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete, a la transformación a contratos por tiempo indefinido, según necesidades y siguiendo la misma política en contratación que se viene realizando en los últimos años, para lo cual tendrán preferencia los que hayan prestado sus servicios en la empresa dentro de los dos últimos años, siempre que cumplan con los requisitos exigidos para ocupar los puestos a cubrir, al objeto de satisfacer y cubrir las necesidades productivas y organizativas en cualquiera de sus líneas de producción y administración, siguiendo las reglas establecidas para la promoción interna de la Empresa
<b>Formación</b>	Plan de formación. La formación en la Empresa es el proceso formal de transmisión de conocimientos, actitudes y aptitudes orientado a la mejora continua y la obtención de resultados de todos los trabajadores de la Empresa, no pudiendo computarse dicha formación en un tiempo inferior a diez horas por persona y año
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Se estará a lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de Marzo. MONDELEZ ESPAÑA S.L.U siempre ha mantenido la política de ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su raza, religión, color, edad, nacionalidad, estado civil, tendencia sexual, situación militar, enfermedad física o mental.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 30 horas mensuales, ampliables a 40 como máximo durante el periodo de elaboración del Convenio.
<b>Ayudas:</b>	La participación de beneficios de la empresa consistirá en una mensualidad de salario base del convenio, más antigüedad, Dicho abono se fraccionará en doce mensualidades

---

**Absentismo:** Cuando el índice individual de ITde los últimos 12 meses anteriores a la fecha de la baja superara el 3% anual se establecerá el siguiente complemento.: 31-60 DIAS 100%; 61-90 DIAS 87.5%; 91-270 DIAS 81.25%;A partir del día 271 el trabajador no recibirá el complemento de empresa. Los trabajadores que no hubieran faltado al trabajo durante el año natural anterior podrán disfrutar de un día de reducción de jornada.

---

**Jubilación y Plan de Pensiones:** No se recoge

---

**Violencia y Acoso:** Con el objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo, la compañía cuenta con una política contra la discriminación y el acoso la política de MONDELEZ ESPAÑA S.L.U refleja el compromiso de procurar un entorno de trabajo profesional, libre de cualquier forma de discriminación y conducta que puedan ser consideradas acoso, coacción o discriminación.

---

## 32. Luis Calvo Sanz, Grupo

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria, Calvo Conservas y Conserveira de Esteiro. El grupo lo completan Calvo Envases y la armadora Calvopesca, tras dejar la actividad que desarrollaba Conservas Premium, con sede en la planta de Esteiro y de la que controlaba el 75%. Esta sociedad fue puesta en marcha en 2013 para la producción y comercialización de conservas gourmet con la enseña 'José Peña'.

A nivel internacional cuenta con las sociedades Luis Calvo El Salvador y GDC Alimentos, además de filiales comerciales en Marruecos, Costa Rica, Venezuela, Italia -Nostromo- Argentina y Norteamérica.

El grupo es propiedad de la familia Calvo Pumpido, que conserva un porcentaje mayoritario de las acciones (60%) tras la venta en abril de 2012 del 40% de los títulos a la multinacional italiana Bolton Group, propietaria de enseñas como 'Rio Mare', 'Omino Bianco' o 'WC Net'.

Grupo Calvo opera en España con las enseñas 'Calvo' -con una oferta de atún, mejillones, sardinas, calamares, ensaladas y patés -; 'Razo' -para la comercialización de atún- y 'Eureka', adquirida en 2012 a Bernardo Alfageme, especializada en atún y con amplia presencia en Canarias. Las ventas en España suponen alrededor del 20% 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-. 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.

Está presente en 70 mercados, y las ventas en el exterior ya representan el 83% de las ventas totales del grupo, siendo las principales las que realiza en Brasil, Italia, Centroamérica y Argentina. El mercado brasileño absorbe alrededor del 50% del volumen de producción anual del grupo. El segundo mercado internacional en importancia es Italia, país que supone el 21% de las ventas contributivas. Mantiene desde 2011 un acuerdo de cobranding con Deoleo. De la mano, presentaron el primer atún en aceite de oliva 'Carbonell', el primer acuerdo de estas características que firmaba Calvo. La relación con Deoleo no se limita a este cobranding, ya que en Brasil mantiene desde 2011 un acuerdo de distribución a través de su filial Gomes da Costa para la comercialización conjunta del aceite de oliva de Deoleo y del catálogo de Calvo.

CALVO pierde doce puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos descienden un 28%, mientras que su plantilla crece un 6%.

<b>Ranking: 32</b>	<b>LUIS CALVO SANZ, GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Carballo (A Coruña)	
<b>Sector</b>	Procesado y Conservación de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	549,30 Millones de € (-28,19%)	
<b>Plantilla 2015</b>	4.727 (5,91%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	<b>A Coruña:</b> Carballo y Esteiro-Muros
<b>Marcas</b>	CALVO, 88, EUREKA, GOMES DA COSTA, LUIS CALVO SANZ, MAR DE PLATA, NOSTROMO, RAZO, SAN MARCO	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Carballo
<b>Sector:</b>	CONSERVAS DE PESCADO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.730
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.272,75
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 2015, queda suprimido el complemento salarial por antigüedad
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	El Convenio se fija como objetivo la estabilidad de las plantillas, reconociendo la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo o intermitente en el caso de una actividad productiva irregular.
<b>Formación</b>	Regulada en disposición adicional quinta del CC
<b>Salud Laboral:</b>	Regulada en disposición adicional octava del CC
<b>Conciliación:</b>	Se acuerda dar continuidad a la Comision Paritaria para la igualdad de Oprtunidades y no discriminacion . Establece plazo de 6 meses para hacer diagnostico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo XI. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 33. Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)

Cabecera del grupo homónimo, integrado a nivel nacional por las filiales 100% Lácteas Castellano Leonesas, fabricante de queso de Fresno de la Ribera (Zamora); y Granja La Polesa, con instalaciones de recogida y envasado de leche en Granda (Asturias); así como por las participadas Cip (66,2%), productora de queso fundido de Bustarviejo (Madrid); e Industrial Quesera del Guadarrama (66,7%), con planta en El Escorial (Madrid). Por su parte, la cabecera explota una planta de mantequillas fraccionadas en Anleo (Asturias). Fuera de España, controla el 100% de la mexicana Industrias Lácteas Chihuahuenses, s.a. de Cv, fabricante de suero desmineralizado y leche en polvo; de Le Chevrefeuille, fabricante de queso de cabra, con sede en Nortron (Francia); y de Ilas Polonia, propietaria de una factoría de productos lácteos en la localidad polaca de Ciechanów. Cuenta además con las subsidiarias Ilas Portugal y Beijing Evergreen Dairy Products Corporation.

ILAS escala un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 10%, mientras que su plantilla se incrementa un 6%.

<b>Ranking: 33</b>	<b>INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	542,33 Millones de € (-10,44%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.280 (6,14%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Principado de Asturias:</b>	<b>Asturias:</b> Granda (GRANJA LA POLESA, S.A.) y Anleo
	<b>Castilla y León:</b>	<b>Zamora:</b> Fresno de la Ribera (LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A.)
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	<b>Madrid:</b> Bustarviejo (CIP, S.A.) El Escorial (INDUSTRIAL QUESERA DEL GUADARRAMA, S.A.)
<b>Marcas</b>	ANALAC, BLEUFORT, CARVEL, EL APRISCO, KROL, LA VAQUITA, LOS CLAVELES, MONTELARREINA, ORO VIEJO, QUINTANA, RENY PICOT, SAINT ROCH, SEÑORIO DE MONTELARREINA, SUPERCARVEL, TRASMONTES	
<b>MDD</b>	<b>CONSUM:</b> Queso rallado <b>DIA:</b> Leche <b>HIPERCOR:</b> Leche <b>EROSKI:</b> Leche	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	Gastos sepelio: 2.000€
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 34. Unilever España, S.A. Grupo

Todos los productos comercializados por Unilever España, S.A. le son suministrados por Unilever Supply Chain Company, A.G. (USCC). Desde comienzos de 2013, la compañía está implementando un plan de ahorro de gastos. Ese plan ha supuesto el despido o externalización de un total de 60 trabajadores. Además, en los últimos años, Unilever España ha llevado a cabo un plan de reacción comercial, con lanzamientos a un precio inferior a 1 € y la recuperación de algunas enseñas retiradas, como 'Vanesol', 'Natacha' y los caldos en pastilla 'Starlux'. Esa estrategia de acomodación al nuevo poder adquisitivo y, a la vez, a la demanda de referencias de mayor posicionamiento, se ha focalizado especialmente en los helados. Así, entre 2014 y 2015, Unilever España lanzó nuevos multipacks; incorporó helados 'Magnum' en tarrinas y formatos mini; 'Cornetto' en snacking; entró en yogurt helado, con 'Yogoo'; y lanzó nuevos helados para el público infantil. A la vez, el grupo inició un plan para recuperar su negocio heladero de fuera del hogar (OH), que supuso la puesta en marcha una tercera línea de heladerías, 'Happiness Station', sumada a 'Carte d'Or' y 'Ben & Jerry'. En torno a un tercio del negocio heladero del grupo en España corresponde a sus ventas a la distribución moderna, canal en el Unilever ocupa el primer puesto marquista, y el resto a su comercialización de fuera del hogar (OH), incluyendo el suministro a sus tres redes de heladerías, a sus 5.000 córners 'Carte d'Or', al canal impulso, a heladerías independientes y al canal horeca.

Dentro del área de productos de alimentación en ambient, el 90% de los ingresos proceden de las salsas, las margarinas y la categoría savory, ésta -con la marca 'Knorr'- integrada por caldos y sopas deshidratados; cremas, sopas y caldos en brik y platos en formato cup ('Pot'), línea esta última lanzada al mercado en diciembre de 2015. Unilever España lidera el mercado nacional de salsas. En su fábrica de Leioa se producen salsas -con las marcas 'Calvé', 'Hellmann's' y 'Ligeresa'- . Dicha factoría es explotada por Unilever Foods Industrial España, S.L., filial al 100% de Unilever España. El resto de los artículos alimentarios comercializados por Unilever España son elaborados por el grupo Unilever fuera de nuestro país y por terceros. Su gama de helados es producida por el grupo Farga y por otras subsidiarias de Unilever fuera de España. De otras filiales de la multinacional proceden la línea savory, sus infusiones, pastas secas, preparados para postres, sémola, así como los fondos, bases y espesantes. Empresas externas le fabrican las galletas ('Flora'), mermeladas, crema de queso y refresco de té, artículo este último cuya distribución efectúa Cia. de Bebidas Pepsico, S.A. La bebida láctea 'Flora.pro.activ' la produce y comercializa, bajo licencia, Calidad Pascual desde 2012. A comienzos de 2016, Unilever España cedió la distribución de otras dos líneas de producto. Así, traspasó la venta de sus galletas a Galletas Artiach y licenció la marca 'Starlux' en tomate frito y triturado a Grupo Ybarra Alimentación.

En el último año, además de los platos 'Pot', Unilever España ha lanzado al mercado 'Tulipán' con mantequilla; la crema de queso Hellmann's -producto sólo para foodservice-; nuevas sopas y cremas líquidas (crema de tomate con mascarpone y sopa de cebolla) y deshidratadas (sopa thai y sopa china de Sichuan); mayonesa Hellmann's ecológica y caldo 'Starlux' para paella.

UNILEVER pierde tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 4%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 850 trabajadores y trabajadoras.



<b>Ranking: 34</b>	<b>UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	542,13 Millones de € (-4,37%)	
<b>Plantilla 2015</b>	850 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Viladecans (Oficinas Centrales)
	<b>Euskadi:</b>	<b>Vizcaya:</b> Leioa (Factoría de salsas y margarinas)
<b>Marcas</b>	ALSA, ARTUA, BEN&JERRY´S, CALIPPO, CALVE, CARTE D´OR, CORNETTO, DINO, DORINA, DRACULA, FLORA, FRIGO, HELLMANN´S, KNORR, LIGERESA, LIPTON, MAGNUM, MAIZENA, NATACHA, PG TIPS, PHASE, SOLERO, STARLUX, SUPER TWISTER, TULIPAN, VIENNETA, YOGOO	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Vizcaya
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Vizcaya
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.700
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	24.603,75
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales (lunes a viernes) 22 días (martes a sábado) 26 días (lunes a sábado)
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	El complemento de antigüedad para 2016 se calculará a razón de 107,87 euros brutos por cada año de servicio cumplido al 1 de enero de 2016.
<b>Incremento Salarial:</b>	Incremento de 1,25% sobre el salario base de las tablas complemento Categoría y Pluses. Incremento variable máximo del 1% sobre salario tablas, no consolidable, en función de resultados y objetivos.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	La cláusula de revisión salarial no tendrá aplicación de forma excepcional durante la vigencia del presente convenio 2016, incluyendo el periodo de prórroga del mismo hasta la firma de un nuevo convenio. Dicha cláusula de revisión establece los puntos por encima del IPC real estatal (establecido por el INE al final de cada año), no teniendo efecto si el incremento pactado es superior a dicha revisión salarial. La revisión, en su caso, se aplica sobre todos los conceptos con carácter retroactivo al primero de enero de cada año. El pago se efectuará dentro del mes siguiente a su publicación
<b>Complemento de IT:</b>	100% del Salario base + Antigüedad + Plus turnicidad.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Todo el personal está incluido en una póliza de seguro de vida y accidente
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa realizará tres contratos indefinidos durante 2016.
<b>Formación</b>	Durante este periodo de formación, los trabajadores/as designados/as realizarán su jornada laboral de forma partida, por lo que dejarán de prestar servicios a turnos, y por tanto, no tendrán derecho a percibir ninguno de los pluses por turno que venían percibiendo por el régimen de turnos que venían realizando. Se cobrará un complemento sustitutivo de 1639,54 euros brutos anuales.
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<b>Conciliación:</b>	Plan de igualdad incluido en el convenio que afecta a todo el personal de la fábrica de Leioa y se incluirá como artículo 46 en el vigente convenio colectivo, teniendo, por tanto la vigencia de dicho convenio.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa
<b>Ayudas:</b>	El personal de ambos sexos, al contraer matrimonio o hacerse legalmente pareja de hecho, percibirá un premio de 245,93€ brutos. Para tener derecho al premio, se exigirá una antigüedad mínima de un año, computándose a tal efecto los posibles periodos de eventualidad.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Viladecans
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Barcelona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.700
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	23.895,97
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborables de vacaciones garantizándose un mínimo de 15 días laborables de forma ininterrumpida
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Para los años 2015 y 2016 se establece un incremento salarial consolidable del 1%. Asimismo, se establece un incremento adicional y también consolidable del 0,25% en el caso de que se cumpla uno de los objetivos: USG o COM.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100 %, incluido maternidad
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Capítulo sobre Seguridad y Salud en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad de la empresa el 9 de Abril de 2013
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo específico sobre derechos sindicales. Se regulan materias sobre Comité de empresa y delegado de personal, secciones sindicales etc. Concretamente, para gastos de representación, la empresa abonará anualmente al Comité de Empresa del centro de trabajo de c/ Tecnología nº 19 de Viladecans, proporcionalmente a la representación de cada sindicato, la cantidad de 355 EUR/año
<b>Ayudas:</b>	Se abonará como ayuda de estudios el setenta por ciento de los gastos docentes a aquellos trabajadores que tengan una permanencia mínima de un año en la empresa y que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad del centro de trabajo, con un importe máximo de 1.170 € año, Ayuda por hijo o familiar minusválido: Una subvención que no podrá exceder de 438€ mes
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Se estará a lo dispuesto en el tratamiento de situaciones de acoso de la empresa Unilever España, SA suscrito por la Comisión de Igualdad en fecha 21 de junio de 2013.

## 35. 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 senads plantas de cogeneración). Por otro lado, dispone de delegaciones comerciales en Madrid (España), Matosinhos (Portugal), Génova (Italia), Santiago (Chile) y Fortaleza (Brasil). Desde 2010 sus productos se distribuyen también en EE.UU. a través de la sociedad Robinson Crusoe Seafoods en asociación con la compañía Sugar Foods Corporation. Cuenta, por último con diversas sociedades de cartera (Jealsa Gran Consumo, Inversiones Rumbo Sur -Chile- y Trans Antartic -Chile-).

El grupo cuenta con instalaciones industriales en Boiro y Pobra do Caramiñal (ambas en A Coruña); Puerto Quetzal (Guatemala) y Puerto Montt (Chile). A éstas se unió en 2014 una planta en Sao Gonçalo do Amarante (Brasil). Especializadas en conservas de sardinas y atún, se pusieron en marcha en colaboración con la firma R&BACquiculture. 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 56% de su producción (59% en 2014).

El negocio conservero representa alrededor del 85% de su facturación consolidada, con presencia en España principalmente a través de Jealsa Rianxeira y Ecuris. El 35% de su producción se destina a mercados internacionales.

JEALSA pierde ocho puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 2%, mientras que su plantilla crece un 8´4%.

<b>Ranking: 35</b>	<b>JEALSA RIANXEIRA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Boiro (A Coruña)	
<b>Sector</b>	Conservas de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	531,46 Millones de € (-1,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.730 (8,41%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	<b>A Coruña:</b> Boiro y A Pobra do Caramiñal
<b>Marcas</b>	CANSELECT, CAT SELECT, DOG SELET, ESCURIS, MARE APERTO, RIANXEIRA, TUNICAT, TUNIDOG, TUNISELECT	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA</b>	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Boiro
<b>Sector:</b>	CONSERVAS DE PESCADO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.730
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.272,75
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 2015, queda suprimido el complemento salarial por antigüedad
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	El Convenio se fija como objetivo la estabilidad de las plantillas, reconociendo la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo o intermitente en el caso de una actividad productiva irregular.
<b>Formación</b>	Regulada en disposición adicional quinta del CC
<b>Salud Laboral:</b>	Regulada en disposición adicional octava del CC
<b>Conciliación:</b>	Se acuerda dar continuidad a la Comisión Paritaria para la igualdad de Oportunidades y no discriminación. Establece plazo de 6 meses para hacer diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo XI. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 36. Anecoop. S. Coop

Engloba 68 cooperativas hortofrutícolas y vitivinícolas, siendo el principal exportador de productos hortofrutícolas, llegando a un total de 69 países, y destinando el 74% de las exportaciones al mercado comunitario. Los principales destinos de sus productos son Francia, España y Alemania. Por parcas, 'Bouquet Naturane' correspondería a frutas y hortalizas certificadas; 'Bouquet Bio' a cítricos, frutas y hortalizas ecológicos, y 'Clink' y 'Bouquet' a las ensaladas de fruta de IV gama -en colaboración con la Coop. Rural San Vicente Ferrer de Benaguacil-. Sus oficinas comerciales se reparten por Murcia, Almería, Sevilla y Valle del Ebro; y cuenta con las filiales Anecoop France, S.A.S. e International Fruits Service, S.A.S. (I.F.S.); Anecoop Polska Spzoo (Polonia) y Anecoop Praha, Sro. (Rep. Checa). Participa en la británica Fesa, U.K. Ltd.; en la holandesa 4 Fruit Company, B.V.; en la oficina comercial rusa Agrikoop; en Anecoop Asia, situada en Hong Kong (51%); Solagora (en Francia, para productos ecológicos) y Tropical Direct (en Reino Unido, para la venta de frutas tropicales). Fuera de nuestras fronteras, dispone de almacenes en Francia, Inglaterra, Eslovaquia y Hungría. En la campaña 2015/2016 comercializó 782.166 t de productos hortofrutícolas y vino, cerca de 13.000 t de las cuales correspondieron a productos Bio. En esa misma campaña puso en marcha dos nuevas empresas, Janus Fruit, S.L., dedicada a la gestión de la línea de fruta de IV gama iniciada hace tres años y en la que cuenta con el apoyo de su cooperativa socia, Rural San Vicente Ferrer; y la A.I.E. Exóticos del Sur, para la producción y comercialización de papaya de alta gama.

ANECOOP se mantiene en la misma posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

<b>Ranking: 36</b>	<b>ANECOOP. S. COOP</b>	
<b>Sede central</b>	Valencia	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	530,34 Millones de € (6,00%)	
<b>Plantilla 2015</b>	204 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Almería (5), Huelva (2), Sevilla (2), Cádiz
	<b>Castilla y León:</b>	Valladolid
	<b>Navarra:</b>	Navarra
	<b>País Valencià:</b>	Valencia (42), Castellón (6), Alicante (7),
	<b>Región de Murcia:</b>	Murcia (5)
<b>Marcas</b>	BLAKCAT, BOUQUET, CLINK, NADAL	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valencia
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.790
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.865,25
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Desaparece para trabajadores desde 01/01/1997
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Contar con la RLT para el diseño de planes de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Delegado de prevención. Ropa de trabajo
<b>Conciliación:</b>	Regula planes de igualdad, lactancia, violencia de género
<b>Derechos Sindicales:</b>	Locales sindicales. Secciones sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 37. Freixenet, S.A. Grupo

Grupo liderado por Freixenet, S.A. en el que además se integran las elaboradoras de cavas Segura Viudas, S.A., Castellblanch, S.A., Canals & Nubiola, S.A.; y Cava Conde de Caralt, S.A.; la bodega de vinos del Penedès Renè Barbier, S.A.; y la elaboradora de "granvás" Unió Cellers del Noia, S.A. Estas empresas reparten sus instalaciones entre Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues (Barcelona). También en España, el grupo participa en la elaboradora de vinos con DO Ribera del Duero Bodegas Valdubón, S.A. (98,71%), de Milagros (Burgos); en la bodega de vinos del Priorat Viticultors del Priorat, S.L. (50%), de Bellmunt del Priorat (Tarragona); en Viñas del Montsant, S.L. (50%); en Rioja, donde opera con la filial Solar Viejo de Laguardia, S.L., ubicada en Laguardia (Alava) y con capacidad para 3 M de botellas anuales (en esta misma localidad está estudiando la ampliación de la bodega o la puesta en marcha de una nueva); y Bodegas Vionta, ubicada en Meaño (Pontevedra), donde elabora su marca 'Vionta' (DO Rías Baixas y, desde 2017, DO Monterrei). La red de ventas nacional está unificada en Comercial Grupo Freixenet, S.A. si bien su negocio de venta directa (a través de internet con Club Cuvée y con una tienda propia en Barcelona) lo gestiona Freixenet Retail, S.A.

El grupo está orientando sus últimas novedades hacia el target de los millenials, como los moscato 'Mia', la línea de vinos 'Monólogo' y el cava para consumir con hielo 'Freixenet Ice' y 'Ice Rosé'. En 2017 lanza gama de prosecco italiano con su marca 'Freixenet', en principio para atender la demanda británica de esta bebida espumosa italiana.

A nivel internacional, el grupo controla la bodega bordelesa Yvon Mau, A. y Henri Abele; Freixenet Sonoma Caves Inc.; Freixenet Mexico, S.A.; la bodega australiana Wingara Wine Group; y la argentina Freixenet Argentina, S.A., establecida en Mendoza. Freixenet tiene, además, filiales comerciales en Alemania, Francia, Reino Unido, Polonia, Suecia, EE.UU., Japón, Australia, China, Rusia, Portugal, Italia, Suiza, Brasil, México, Uruguay, Cuba y Argentina. El grupo también comercializa vinos de Chile con la enseña 'Terranova'.

En 2016 el grupo Freixenet entró en un proceso que podría desembocar en la venta de una participación a un grupo extranjero, ya que la rama familiar de los Hevia Ferrer (con un 29% de las acciones) está decidida a vender; los Ferrer Noguer (con el control del 42%) buscan los apoyos financieros necesarios para hacerse con una participación mayoritaria, a fin de que el grupo permanezca en manos de la familia; y los Bonet Ferrer (con otro 29% de las acciones), de momento no han desvelado sus intenciones. El nuevo equipo directivo de Freixenet desde principios de año, integrado por representantes de las tres familias propietarias y presidido por los Hevia, estaría preparando un plan estratégico para reducir su deuda.

FREIXENET escala una posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 5%, mientras que su plantilla se reduce ligeramente un 0'16%.

<b>Ranking: 37</b>	<b>FREIXENET, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Vinos	
<b>Ventas 2015</b>	529,04 Millones de € (5,14 %)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.877 (-0,16%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Sant Sadurní d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues
<b>Marcas</b>	ACORDEÓN, ARERUNGUA, ARIA, BEWILD, CANALS & NUBIOLA, CASTELLBLANCH, CASTELLTORT, CLOS JUVENCIA, CONDE DE CARALT, COSTERS DE PRIOR, CREU DE LAVIT, DUBOIS, EXCELENCIA, FER VOLAR COLOMS, FRA GUERAU, FRAY GERMAN, FREIXENET, GARBÓ, GLORIA FERRER, HENRI ABELE, IL LUSTRO, KATNOOK STATE, LA FREIXENEDA, LAVIT BRUT NATURE, MAS D'ARANYO, MEDERAÑO, MÍA, MONOLOGO, MONTCADI, MORLANDA, NUBIOLA, OKHRE, RENE BARBIER, RESERVA HEREDAD, SALA VIVE, SEGURA VIUDAS, SOLAR VIEJO, TAPEÑA, TORRE GALIMANY, VALDUBON, VEGA RIAZA, VIENTO SUR, VIÑA HEREDAD, VIONTA, YVON MAU	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR HIPERCOR</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sant Sadurní d'Anoia
<b>Sector:</b>	VINÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	21.197,73
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Premio de vinculación
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: 1,5% 2016: 1,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional, hospitalizacio o intervención quirúrgica: 100%; enfermedad común y accidente no laboral hasta los siguientes porcentajes del salario fijo: Del 1 al 3er día: del 75%. Del 4º al 20 día: del 83%. Del 21º al 49º día: del 90%. Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte natural: 6850 €; Muerte por accidente: 13700 €; Muerte por accidente de circulación: 20550 €; Invalidez absoluta o permanente por accidente o enfermedad: 6850 €; Invalidez profesional: 6850 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa se compromete al establecimiento de los planes de formación del sector, previo acuerdo con el Comité de empresa de las normas que deberán regir para su ejecución a tenor de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continuada, o bien, a través del organismo que proceda según las necesidades de la empresa.
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley
<b>Conciliación:</b>	Capitulo 7, lo denominan conciliacion, Reconocimiento de las parejas de hecho mediante la acreditación legal, a los efectos de los permisos.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Remite a LOLS
<b>Ayudas:</b>	Premio especial de Vinculación. A toda persona afectada por este convenio, que durante los años de vigencia del mismo cumpla los 25 años de servicio en la empresa, se le entregará un premio especial de vinculación de 1.858,49 EUR para el año 2015 y de 1.886,37 EUR para el año 2016. Respecto a todo el personal que lleve más de 25 años de servicio en la empresa, y de acuerdo con lo establecido en años anteriores de acumular 59,80 EUR anuales, a partir del 26 año de servicio, para liquidar en el momento del finiquito, la cantidad a acumular en el año 2015 será de 60,70 EUR y para el año 2016 de 61,61 EUR. Establecen un sistema de horario flexible para el personal de Adminsitración
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Clausula violencia de genero: excedencia voluntaria en caso de victimas de vionecia de genero con reserva a puesto de trabajo por 2 años.





## 38. I.C. Loriente Piqueras, S.A. (Incarlopsa)

Dentro del proceso de desinversión y retirada de la interproveedora Martínez Loriente del mercado cárnico, Incarlopsa recuperaba en septiembre de 2016 la gestión de la planta de despiece de cerdo y cordero en Tarancón (Cuenca). En la misma operación, pendiente de la aprobación de la CNMC, el grupo Medina se hacía con la planta de vacuno de la ex-interproveedora en Buñol (Valencia), mientras que Frescos Delisano -del gerundense Grup Cañigüeral- compraba el complejo de Cheste. En cuanto al suministro de carne de porcino y ovino para Mercadona, la idea inicial es que Delisano e Incarlopsa se repartan al 50% el contrato, utilizando en principio un criterio geográfico, para garantizar la frescura del producto en función de la cercanía a las plantas de Cheste y Tarancón. Previo a esta operación, a finales de 2015, la familia Loriente se desprendió de la participación del 45% de Martínez Loriente. A su vez, Incarlopsa adquirió, mediante una operación de compra de acciones en autocartera, el 20% en manos de Inversiones Corporativas, antes Corporación Caja Castilla-La Mancha y ahora filial del Fondo de Garantía de Depósitos de Entidades de Crédito. La operación supuso, de nuevo, la toma del 100% por parte de la familia Loriente.

A finales de junio de este año, inauguró la ampliación de su matadero de Tarancón (Cuenca). Además de matadero, el complejo industrial de Incarlopsa en Tarancón incluye sala de despiece de porcino; almacén frigorífico; fábrica de elaborados cocidos y curados planta de loncheados, dotada de 10 líneas. También este año, construirá un nuevo secadero de jamones en el Polígono Industrial Senda de los Pastores. Su actual secadero de jamón en Corral de Almaguer (Toledo) está gestionado por la filial Secaderos de Almaguer, cuyos datos se incluyen. Además, Incarlopsa cuenta con otro secadero de jamón blanco en Olías del Rey (Toledo). Su estructura industrial se completa con una planta para elaborados de cerdo ibérico, situada en Guijuelo (Salamanca), preparada para procesar 1.000 animales diarios y con capacidad para 800.000 jamones en estancia, adquirida hace cuatro años a Canpipork al haber asumido Incarlopsa el suministro de los productos ibéricos de Mercadona, bajo enseña 'La Hacienda del Ibérico'. En total, la venta de productos de cerdo ibérico supuso un 15,9% del total facturado por la compañía en 2015. También suscribe el 50% de Icpor Soria, S.L., dedicada a la fabricación de piensos y el suministro de carnes de porcino para la propia Incarlopsa y cuyo 50% restante pertenece la cooperativa soriana Copiso, y el 100% de S.A.T. Montefrío, explotación con 2.500 vacunos y 5.000 ovinos constantes.

INCARLOPSA sube un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una ligera caída del 0´7%, mientras que su plantilla crece un 1´35%.



<b>Ranking: 38</b>	<b>INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)</b>	
<b>Sede central</b>	Tarancón (Cuenca)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	509,00 Millones de € (-0,70%)	
<b>Plantilla 2015</b>	676 (1,35%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Cuenca:</b> Tarancón (ELABEN- XL 17, S.A.) <b>Toledo:</b> Corral de Almaguer (SECADEROS DE ALMAGUER, S.A. (SECALSA)) Olías del Rey (Secaderos)
<b>Marcas</b>	INCARLOPSA, SIERRAMON	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Cárnicos	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Tarancón
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.657,54
<b>Vacaciones:</b>	21 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Anualmente los incrementos salariales señalados en la siguiente tabla y correspondientes al salario base vendrán condicionados al incremento de kilos vendidos y mantenimiento de la tasa euro/kg, así como beneficios anuales, con excepción de aquellos conceptos económicos y pluses que expresamente mantenga el importe durante la vigencia del presente Convenio. En 2015: 2%, 4%. 4,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%, en todos los casos (Índice de absentismo no debe superar el 2%). Complemento de 10,278€ por día de hospitalización.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte, Gran invalidez o Incapacidad permanente absoluta:18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones empresario y trabajador. Comité de seguridad y salud
<b>Conciliación:</b>	Incluye Plan de Igualdad. Fondo social: plantea destinar el 25% de 3.000€ mensuales para completar el salario de aquellos que han solicitado la reducc de jornada para cuidado de hijo discapacitado.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo específico sobre derechos sindicales. Se regulan las funciones del delegado sindical, la cuota sindical etc..
<b>Otros:</b>	Nueva paga de ahorro cuya característica se encuentra en el esfuerzo y colaboración de todos los trabajadores-trabajadoras que conforman la Empresa Martínez Lorient, S.A., en todos sus centros, mediante la reducción de unos parámetros totalmente medibles, y que como resultado van a suponer un ahorro económico al final de cada año natural a la Empresa. Por lo tanto esta reducción de costes es la base para realizar el cálculo de la cuantía de la misma. Se creará una comisión de trabajo compuesta por la parte social y la parte empresarial, a partes iguales, para el desarrollo y estudio de la nueva paga de ahorros, manteniendo los objetivos y finalidad de la misma.El mes siguiente a la firma del convenio se creará la citada comisión de trabajo, dándose un mes para realizar propuesta sobre la presente paga por la parte social, debiendo negociarse por ambas partes antes del tercer mes el resultado y redacción definitiva
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 39. Schweppes, S.A.

Filial para España, Portugal y Andorra de Orangina Schweppes, filial del grupo japonés Suntory. Su estructura productiva en la Península Ibérica está formada por fábricas en Toledo, donde se concentra más del 80% del volumen producido (sirve a hostelería y al canal de alimentación) y Alcalá de Guadaíra (Sevilla), con capacidad para 40.000 botellas/hora. Además, se completa con un centro de I+D en Torderá (Barcelona) y otro de producción de concentrados en Carcaixent (Valencia) -Cítricos y Refrescantes, S.A. (Citresa). Cuenta con una red de 1.087 distribuidores, que cubren una cartera de 225.000 clientes en horeca. Además firmó un acuerdo con Pepsico Bebidas para llevarle parte de la distribución de sus productos en el canal horeca, logrando una cuota conjunta en el canal del 25% (19%+6%).

SCHWEPPEPES, S.A. sube once puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 36% y su plantilla crece hasta un 121%

<b>Ranking: 39</b>	<b>SCHWEPPEPES, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Refrescos	
<b>Ventas 2015</b>	489,75 Millones de € (35,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.232 (121,58%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Sevilla:</b> Alcalá de Guadaíra
	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Toledo:</b> Toledo (el 70% de la producción)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Toderá (Citresa)
	<b>País Valencià:</b>	<b>Valencia:</b> Carcaixent (Citresa)
<b>Marcas</b>	LA CASERA, PULCO, SCHWEPPEPES, SUNNY- SPORT, SUNNYDELIGHT, TI, TRINA	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Refrescos <b>HIPERCOR:</b> Gaseosa	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	Refrescos
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.999,48
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables y en Oficinas centrales 22días laborales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base para personal cuyo salario se fije por día; Mensualidad para el personal cuyo salario se fije por meses
<b>Antigüedad:</b>	Según tablas convenio
<b>Incremento Salarial:</b>	<p>Para el año 2016: Se acuerda un incremento salarial sobre las tablas de salario fijo de convenio del ejercicio 2015 del 0,7%.</p> <p>Para el año 2017: Se acuerda un incremento salarial a las tablas de salario fijo de convenio sobre el ejercicio 2016 del 0,5% para converger a las tablas salariales del colectivo de trabajadores que se incorporará a partir del 1 de enero de 2017.</p> <p>La cláusula de incremento salarial prevista en este artículo no será de aplicación para el personal sujeto al denominado Salario Anual Fijado (S.A.F.) establecido en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo (artículo 20).</p>
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%. Máximo 12 meses prorrogables otros 6.
<b>Seguro Colectivo:</b>	La empresa contrata una póliza colectiva de vida para cada empleado de 19.300 euros para el año 2016. Se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2% de la plantilla, para trabajadores con minusvalía, facilitando al Comité Intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores discapacitados
<b>Formación</b>	Comisión de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Nacional de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	Creación de una Comisión de igualdad de oportunidades
<b>Derechos Sindicales:</b>	Tienen regulado el funcionamiento y el reglamento del Comité Intercentros. Creación de una Comisión de derechos sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 40. Grupo Sada, P.A., S.A.

Concentra la actividad avícola del grupo Nutreco en España y Portugal. En junio de 2014, su matriz, Nutreco, creó la unidad de negocio 'Nutreco Iberia' para agrupar la actividad de Sada, la fabricante de piensos Nanta y su filial ganadera Inga Food, en España y Portugal, como unidad operativa independiente.

Cuenta con Sada Producciones Ganadera, S.A., para asumir la actividad de cría de gallinas reproductoras e incubación de huevos de todo el grupo (Alfaro, Alcalá del Río, Utrera, Lleida y Arico, además de explotar un centro en Sástago propiedad de Vall Companys). Además, tiene 70 granjas reproductoras y 940 granjeros externos para el engorde. En 2016, su producción de pollo se acercó a los 123,6 M de unidades.

La actividad de Sada se reparte entre sus filiales y las instalaciones de la propia matriz. Estas últimas se ubican en Lominchar (Toledo), incluyen una sala de despiece para 24.000 aves/turno y concentran la mayor parte de la producción de elaborados del grupo. Sus subsidiarias, que se reparten geográficamente la actividad del grupo, son: Sada P.A. Castilla-Galicia, S.A., con mataderos en Castro de Rei (Lugo) y oficinas comerciales en Valladolid -tras cerrar el matadero de esta localidad a principios de 2017-, que opera comercialmente en Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Madrid; Sada P.A. Andalucía, S.A., con mataderos en Alcalá de Guadaíra y La Rinconada, atiende los mercados andaluz y extremeño; Sada P.A. Valencia S.A., opera en Levante y tiene matadero y sala de despiece en Sueca y Rafelbunyol; Sada P.A. Canarias, S.A. y Sada P.A. Tenerife, S.A. -para su actividad en las Islas-, con matadero y sala de despiece en La Laguna; y Sada P.A. 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.

SADA pierde once puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 16´5%, mientras que su plantilla crece un 37%



<b>Ranking: 40</b>	<b>GRUPO SADA, P.A., S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Tres Cantos (Madrid)	
<b>Sector</b>	Mataderos	
<b>Ventas 2015</b>	480,00 Millones de € (-16,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.937 (36,92%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía :</b>	Sevilla: (SADA ANDALUCÍA): Alcalá de Guadaira (salas de incubación) La Rinconada (salas de incubación) Alcalá del Río Utrera
	<b>Galicia :</b>	Lugo: (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA): Castro de Rei
	<b>Castilla La Mancha</b>	Toledo: Lominchar y Cazalegas (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	<b>Castilla y León</b>	Valladolid: Valladolid (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	<b>Islas Canarias</b>	Santa Cruz de Tenerife: (SADA ISLAS CANARIAS): El Chorrillo y Arico
	<b>La Rioja</b>	Rioja: Alfaro (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)
	<b>Catalunya</b>	Lleida: Lleida (SADA CATALUNYA)
	<b>País Valencià</b>	Valencia: Sueca y Rafaelbunyol (SADA VALENCIA)
	<b>Región de Murcia:</b>	Murcia: Cartagena (SADA VALENCIA)
<b>Marcas</b>	CUK, FRICHEF, GRUPO SADA, POLLO ASADO SADA, POLLO REAL	
<b>MDD</b>	LIDL, DIA, CARREFOUR, AHORRAMÁS	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Tres Cantos
<b>Sector:</b>	AVICULTURA/CUNICULTURA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.780
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.314,82
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se recoge la reduccion progresiva de la utilizacion de cooperativas de trabajo asociado
<b>Formación</b>	Se contituye una comision Paritaria de Formacion y se definen sus funciones
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
<b>Conciliación:</b>	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Garantías sindicales. Amplia reguación
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 41. Aceites del Sur - Coosur, S.A. (ACESUR)

Los datos económicos y comerciales son consolidados de Aceites del Sur, S.L. -sociedad propiedad de la familia Guillén- con Aceites del Sur-Coosur, S.A. (Acesur) -cabecera comercial y participada en un 44,57% directamente por Aceites del Sur y en un 32,74% indirectamente-; Jaenoliva, S.A. -propiedad al 80% de Aceites del Sur-; Ecología del Olivar, S.L. -propiedad al 77,31% de Aceites del Sur y dedicada a tratamiento de alperujo-; Cia. Orujera de Linares, S.L. -participada en un 34% por Aceites del Sur-; la tenedora libanesa East Mediterranean Olive Oil Offshore, S.A.L. -controlada al 100% por Acesur-; la aceitera siria Mediterranean Olive Oil Company, LTD (EMOC) -propiedad al 97% de Acesur-; Acesur do Brasil (77'31%); Acesur USA (77,31%); Enersur Siglo 21, S.L. (99,51%) y Acesur Deprado Internacional, S.L., filial al 100% de Acesur -desde abril de 2017-, que va a ser absorbida. Además, el grupo suscribe el 77,24% de la comercializadora portuguesa Sociedades Nacional de Azeites, S.A. El accionariado recogido corresponde a Acesur. El 20% restante de Jaenoliva se reparte entre Coop. Jaencoop y Caja Rural de Jaén. Los principales destinos de sus exportaciones de aceites a granel son Italia, Japón y Brasil y los primeros clientes exteriores de sus ventas de aceites embotellados, USA, Australia, Reino Unido y Brasil. Para incrementar su negocio de aceituna de mesa y aceite de oliva en EE.UU., en septiembre de 2015, Acesur se asoció con De Prado Negocios e Inversiones, S.L. en la mencionada Acesur Deprado Internacional, empresa creada al 50%, que adquirió el 100% de la distribuidora estadounidense Tee Pee Olives. En abril de 2017, Acesur se hizo con el 100% de Acesur Deprado, al comprar el 50% del De Prado, por la incorporación de éste a la sección de aceituna de mesa de Dcoop. Dada esa operación, Dcoop es ahora el primer proveedor de aceituna de Tee Pee Olives.

Su venta de salsas -línea fabricada en sus instalaciones de Vilches (Jaén)- fue en 2015 de 9.890 t, el 89% con MDD y el resto con 'Coosur', 'Duendesol' y 'Guillén', y le reportó 12,5 M€. De pastas comercializó ese año 1.500 t (1.350 t con 'La Molisana' y 250 t con MDD), volumen que le supuso ingresos de 1,95 M. Esa línea de producto -de la italiana 'La Molisana- la distribuye en España y Portugal desde la primavera de 2015 y sustituyó en el catálogo del grupo Acesur a la marca 'Garofalo'. Además, Acesur comercializa vinagre de vino y aceto balsámico, éste de la marca italiana 'Ponti'. La aceituna de mesa se la elaborada un tercero y supone un reducido volumen, comercializado fundamentalmente en Canarias, con la marca 'Guillén'.

Fuera de España, el grupo Acesur tiene actividad industrial en Idleb (Siria), a través de la mencionada EMOC, domiciliada en Beirut (Líbano) y líder del mercado sirio de aceite de oliva. Sus instalaciones, de 50.000 m<sup>2</sup> construidos y con capacidad para producir 25.000 t anuales, incluyen almazara, refinería y planta de envasado, en la que se embotella aceite de oliva, de girasol y maíz. Su marca, 'Al-Amir', es la enseña con mejor implantación en Siria y la única disponible en todo el territorio del país.

Además de Acesur USA -con oficina comercial en Nueva York y almacén en Norfolk- y Acesur Do Brasil -con sede en Sao Paulo y dotada también de almacén-, la red comercial del grupo fuera de España incluye la mencionada distribuidora portuguesa Sociedade Nacional de Azeites, S.A.; una oficina comercial en Shanghai (China), a cargo de un colaborador, y otra con personal propio en Reino Unido, ésta abierta a comienzos de 2015 y con almacén. Además, el grupo tiene almacenes en República Checa, Lituania y Líbano, éste a cargo de EMOC Offshore.

ACESUR pierde una posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 11'6%, mientras que su plantilla se reduce un 4'55%.

<b>Ranking: 41</b>	<b>ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)</b>	
<b>Sede central</b>	Dos Hermanas (Sevilla)	
<b>Sector</b>	Aceites	
<b>Ventas 2015</b>	453,39 Millones de € (11,59%)	
<b>Plantilla 2015</b>	462 (-4,55%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Jaén:</b> Vilches (ACESUR) y Puente del Obispo (ACEITES DEL SUR) y Jabalquinto (ACESUR) <b>Sevilla:</b> La Roda de Andalucía y Dos Hermanas (ACEITES DEL SUR)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Cuenca:</b> Tarancón (ACESUR) <b>Toledo:</b> Mora (ACEITES DEL SUR)
<b>Marcas</b>	ALTIVOLIVA, ANDANTE, COOSOL, COOSUR, DUENDESOL, GUILLEM-SOL, GUILLEN, ITALICA, LA ESPAÑOLA, LA MOLISANA, MESMO, MIL OLIVAS, OROSOL, ORO Y SOL, SOY PLUS, SURCOSOL	
<b>MDD</b>	<b>CONSUM:</b> Aceite <b>HIPERCOR:</b> Aceite <b>LIDL:</b> Aceite <b>MERCADONA:</b> Aceitunas (La Española)	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Dos Hermanas
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€)
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Maximo del 20% Salario base
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	<p>Se establece un criterio de revisión salarial, para cada ejercicio, en función de los resultados contables presentados al Consejo de Administración entre los periodos comprendidos entre el 1 junio al 31 mayo siguiente.</p> <p>La Comisión Paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales en un plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación de dichos resultados, si el resultado de la revisión es positivo se abonará en la nómina siguiente y si es negativo, dicho importe se detraerá en las cuatro siguientes.</p> <p>Como la revisión puede ser positiva o negativa se establecen los siguientes tramos y porcentajes:</p> <p>Para un resultado contable de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>± 2,5 millones de euros, un 0,00 %.</li> <li>± 2,5-4,5 millones de euros, un ± 1,25 %.</li> <li>± 4,5-6,5 millones de euros, un ± 1,75 %.</li> <li>± 6,5-8,5 millones de euros, un ± 2,25 %, y</li> <li>± 8,5 en adelante millones de euros, un ± 3,25 %.</li> </ul>
<b>Complemento de IT:</b>	<p>La incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, dará derecho al trabajador a partir del día veintiuno de la situación, a percibir el 100% de su retribución, excepto las horas extraordinarias, siempre que justifique tal situación con documento de baja médica. En el tramo de 16 al 20 días, la retribución será del 75%, entre el tramo de 4 al 15 días de un 60 %, siendo por cuenta del trabajador los tres primeros días.</p> <p>En caso de accidente laboral o enfermedad grave que requiera hospitalización la retribución será del 100% desde el primer día.</p>
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o invalidez permanente, sobrevenida como consecuencia de accidente, sea o no laboral, y con las excepciones estipuladas en la póliza, con una cobertura de 60.000,00 euros de cuantía
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las partes acuerdan un limite respecto de la contratación de prsonal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Ley 39/1999,Ley Orgánica 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores. Comité de empresa



---

Ayuda por hijos de 2 a 25 años:– Guardería, Preescolar, EGB y 1.º y 2.º de ESO: 144,29 euros. – F.P. (1.º y 2.º Grado), 3.º y 4.º de ESO y 1.º y 2.º de Bachillerato: 216,41 euros. – Enseñanza universitaria: 480,00 euros. – Disminuidos físicos: 721,46 euros.

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

---

**Absentismo:** No se recoge

---

**Jubilación y Plan de Pensiones:** No se recoge

---

**Violencia y Acoso:** No se recoge

---

## 42. Pernod Ricard España, S.A.

Pernod Ricard España es la filial española del grupo Pernod Ricard, co-líder mundial de la industria de vinos y espirituosos y 17 de las 100 principales marcas del mundo. Dispone de plantas en Málaga; Manzanares (Ciudad Real), que además funciona como centro logístico de la compañía y Padrón (A Coruña), donde elabora aguardientes y licores 'Ruavieja'. En el mercado canario opera a través de Pernod Ricard Canarias, S.L. Asimismo, es propietario de Domecq Wines España, que comercialmente opera como "Domecq Bodegas". Pernod Ricard España opera como co-packer del grupo para los productos 'Havana Club' (gama de rones blancos), 'Malibu' o el tequila 'Olmeca', que se distribuyen en el mercado europeo. En 2015, Pernod Ricard España y Grupo Osborne alcanzaron un acuerdo en virtud del cual la compañía gana la recuperación de la distribución directa de 'Seagram's Gin' en España y concede la distribución de sus marcas de whisky escocés '100 Pipers' y 'Passport' a Osborne. Asimismo, esta última adquiere las marcas 'Brandy 1866' y 'Príncipe', hasta ahora parte del portafolio de Pernod Ricard.

España es el segundo mercado de Europa para Pernod Ricard y el primero para la ginebra 'Beefeater'. Actualmente, la compañía es el líder de su sector en valor, con una cuota del 20,5%.

PERNOD RICARD ESPAÑA gana tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 3%, mientras que su plantilla se reduce un 7%.

<b>Ranking: 42</b>	<b>PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Licores	
<b>Ventas 2015</b>	447,27 Millones de € (3,20%)	
<b>Plantilla 2015</b>	754 (-7,03%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Málaga: (1866 y PRINCIPE)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Ciudad Real: Manzanares
	<b>Galicia:</b>	A Coruña: Padrón (RUAVIEJA)
	<b>Islas Canarias :</b>	Las Palmas de Gran Canaria : (PERNOD RICARD ISLAS CANARIAS)
<b>Marcas</b>	100 PIPERS, ABERLOUR, ABSOLUT, BALLANTINE ´S, BEEFEATER, CHIVAS REGAL, CLAN CAMPBELL, DOBLE V, DUBONNET, GINIAL, HAVANA CLUB, JAMESON, KAHLUA, LONG JOHN, MALIBU, MUMM & CO, PADDY, PASSPORT, PASTIS 51, PERNOD, PLYMOUTH, PRINCIPE, RAMAZZOTTI, RICARD, RITUAL- HAVANA CLUB, ROYAL SALUTE, RUAVIEJA, SEAGRAM ´S EXTRA DRY GIN, SOHO, SUZE, THE GLENLIVET, WYBOROWA, YURINKA	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	LICORES
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	20.034,5
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Cada paga, una mensualidad de salario base salario complementario y Antigüedad ad personam.
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	El incremento dependerá del porcentaje de incremento de las ventas netas de la Compañía respecto de las ventas netas del ejercicio fiscal anterior. (101%-105%----2%);(menor 105%-110%----5%);(mayor que 111%-10%)
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100%. Máximo 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	El riesgo principal cubierto es de fallecimiento y el capital mínimo asegurado es de 18.030,36 euros y dependerá de la situación personal del trabajador y su retribución anual bruta.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Horario especial de conciliación.Seguro médico durante la excedencia por cuidado de hijo. Cheque guardería (con hijos menores de 3 años podrán optar por cambiar el vale de comida por un cheque guardería del mismo importe.) Política de igualdad. Tienen plan de igualdad, así como un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Plan de pensiones.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 43. Importaco, S.A. Grupo

Grupo especializado en la elaboración de frutos secos, frutas desecadas, chocolates, snacks y productos afines, así como en el envasado de agua mineral.

El grueso de su negocio continúa siendo generado a través de su división de frutos secos. El 75% del negocio registrado en esta división proviene de su relación como interproveedor de Mercadona, gestionada a través de Importaco Casa Pons. La relación de Importaco con Mercadona se articula a través de las instalaciones especializadas en frutos secos y frutas desecadas de Beniparrell (Valencia), en maíz para microondas y masas fritas, también en Beniparrell, en grajeados de chocolate, localizada en Chella (Valencia) y otros snacks, en Carlet (Valencia).

Por su parte, la división foodservice se estructura a través de las delegaciones de Importaco en el territorio nacional, aglutinadas bajo la sociedad Importaco Delegaciones, y alrededor de 150 distribuidores que atienden el canal horeca. A nivel industrial, la actividad se atiende desde las instalaciones de Picassent (Valencia). Por su parte, la encargada de garantizar el suministro de almendras para Mercadona y frutos secos y frutas desecadas para la industria agroalimentaria nacional y extranjera es la división ingredientes. Esta división se centralizará en la planta de Vall D'Alba (Castellón), explotada por Frutos Secos de Castellón. A nivel internacional, la elaboración y distribución en el mercado polaco y países próximos se lleva a cabo desde la planta de Bydgoszcz (Polonia). Por último, la estructura en esta división de frutos secos se completa con una planta en Turquía, que también trabaja en exclusiva para Mercadona, y con el proyecto conjunto que desarrolla en la provincia argentina de Rosario en una planta de repelado de almendra, encargada de proveer a la planta de Vall D'Alba.

Por su parte, Bebidas Naturales, filial de aguas envasadas de Importaco, se hacía en mayo de 2016 con los manantiales e instalaciones de Font des Teix (Bunyola, Mallorca), Virgen del Camino (Valverde del Camino, León) y Fuente Arevalillo (Calera y Chozas, Toledo) al Grupo Font Agudes. Con esta compra, la división de aguas de Grupo Importaco pretende impulsar su crecimiento en la categoría de agua mineral y ganar competitividad, lo que ya queda reflejado en los resultados de 2016. Esta sociedad ha incrementado su volumen de negocio en 2016 con un 100% respecto al ejercicio anterior, hasta superar los 626 Ml anuales envasados. Con más de 81 M de envases durante 2016, Bebidas Naturales se consolida en la tercera plaza del ranking del sector de agua mineral por volumen. En lo que respecta a facturación, en 2016 ascendió a 56 M€, correspondiendo 51 M a agua mineral y el resto a refrescos minerales. La mayoría de las ventas de Bebidas Naturales pertenecen al retail nacional, con Mercadona como único cliente.

IMPORTACO gana doce puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 29% y su plantilla crece un 5,2%.

<b>Ranking: 43</b>	<b>IMPORTACO, S.A.- GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Beniparrell (Valencia)	
<b>Sector</b>	Frutos secos y Snacks	
<b>Ventas 2015</b>	442,00 Millones de € (28,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.052 (5,20%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>País Valencià:</b>	<b>Valencia:</b> Beniparrell, Carlet, Chella y Picassent
<b>Marcas</b>	CASA PONS, VITAPOP	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> frutos secos	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Beniparrell
<b>Sector:</b>	SNACKS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2017-2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.792
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.055,6
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Según tablas convenio
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2017 tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si el IPC general de 2017 publicado por el INE es superior al 2,45 %, al incremento general del 2018 se le sumaría la diferencia entre el IPC 2017 y el 2,45 %, que sería aplicado de igual forma íntegramente sobre el Salario Convenio.
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional o hospitalización: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento: 1 año de salario
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	1. Empleo indefinido del 85% de su plantilla. 2. La duración máxima de la contratación temporal, no podrá exceder de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. 3. Caso de generarse vacantes indefinidas, tendrán preferencia total el personal fijo discontinuo ante una misma vacante indefinida del mismo puesto de trabajo, categoría y sección.
<b>Formación</b>	Se adhieren al plan nacional de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de salud laboral. Comité intercentros
<b>Conciliación:</b>	Claúsula de no discriminación. Plan de Igualdad, regula los principios que le van a regir y los tipos de faltas. Comité de igualdad. L39/1999
<b>Derechos Sindicales:</b>	Según LOLS. Delgados sindicales, Comités Intercentros y Comités de Empresa
<b>Ayudas:</b>	Acoso moral regulado en un art. Distinto al Plan de Igualdad, lo define y señala las políticas a seguir por la empresa en estos casos. Violencia de género: permisos retribuidos a fin de que pueda realizar gestiones, anticipación de las vacaciones, etc
<b>Otros</b>	Inmigración y minorías étnicas, se tendrán en cuenta en la gestión de Recursos Humanos Comisión de seguimiento de la jornada flexible
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 44. Frinsa del Noroeste, S.A.

Cuenta con cuatro fábricas para la producción de conservas de túnidos y de mariscos. También dispone de una planta de cogeneración para el autoabastecimiento de energía y venta de red eléctrica, negocio este último que supuso el 3,1% en 2015 (2,4% un año antes). Mantiene contratos para la elaboración de MDD con Alcampo, Carrefour y Dia, centrandose precisamente su actividad en la producción de estas referencias. Pese a ello, durante 2013 cambió de estrategia volcándose en la promoción de sus conservas con marca propia 'Frinsa' y un marcado carácter gourmet, lo que disparó su cifra de venta durante ese ejercicio. De forma simultánea, impulsó su enseña 'Ribeira', posicionándola dentro del mercado hostelero e industrial, además de consolidarla como segunda enseña de la compañía en distribución organizada. Desde 2015, además, bajo esta marca comercializa su gama 'Proteína Natural', formada inicialmente por atún claro, salmón, pechuga de pollo y pechuga de pavo, variedades a las que se sumaron las de merluza, pechuga baja en sal y mejillones. Todas estas referencias han sido enlatadas en crudo y cocidas en su jugo, conservando sus propiedades y aporte proteico y van dirigidas a deportistas o personas preocupadas por su salud.

En 2014 compró un 20% de Conservas Lago Paganini, S.L. para conseguir reducir costes, economías de escala, mejorar el control sobre proveedores y sobre los procesos y conseguir una cierta diversificación. La exportación supone alrededor del 45% de sus ventas, cifra que se prevé que crezca tras la puesta en marcha a finales de 2015 de filiales comerciales en Francia, Alemania, Italia y Reino Unido, además de otra en Singapur dedicada a la gestión de compras.

FRINSA sube dos puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1,5%, mientras que su plantilla se reduce un 1%.

<b>Ranking: 44</b>	<b>FRINSA DEL NOROESTE, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Ribeira (A Coruña)	
<b>Sector</b>	Conservas de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	411,08 Millones de € (1,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.286 (-1,15%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	<b>A Coruña:</b> Ribeira (4)
<b>Marcas</b>	FRINSA, RIBEIRA, SALVORA	
<b>MDD</b>	<b>ALCAMPO:</b> Conservas atún <b>CARREFOUR:</b> Conservas atún <b>DIA:</b> Conservas atún	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Ribeira
<b>Sector:</b>	CONSERVAS DE PESCADO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.730
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.272,75
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 2015, queda suprimido el complemento salarial por antigüedad
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Estabilidad de plantillas
<b>Formación</b>	Regulada en disposición adicional quinta del CC
<b>Salud Laboral:</b>	Regulada en disposición adicional octava del CC
<b>Conciliación:</b>	Se acuerda dar continuidad a la Comisión Paritaria para la igualdad de Oportunidades y no discriminación. Establece plazo de 6 meses para hacer diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo XI. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	El Convenio se fija como objetivo la estabilidad de las plantillas, reconociendo la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo o intermitente en el caso de una actividad productiva irregular.
<b>Otros:</b>	Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus.
<b>Absentismo:</b>	Aumento de 8 horas jornada anual con respecto al convenio anterior. Pérdida de cláusula revisión salarial. Incremento 0%. Pérdida complemento antigüedad
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 45. Coop. Gan. del Valle de los Pedroches (COVAP)

Está integrada por 4.500 socios productores 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. De sus ingresos del pasado año, unos 206 M€ correspondieron a su actividad láctea -integrado por leche, preparado lácteo, batidos, nata, mantequilla y quesos-.

El grueso de ese negocio procede del suministro a Mercadona 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-.

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 (con capacidad para 170.000 corderos/año) 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) -ésta con potencial de 14.000 terneros/año-; 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.

El área lanar está integrada en la cooperativa de segundo grado Cordesur, cuyo sacrificio se realiza parte en el matadero de la propia Covap. Los quesos se los fabrica Qualia Lácteos, S.L. La entidad suscribe el 95% de Desarrollo Agroalimentaria de los Valles, S.A. (DAVSA) y de Tecnología y Ganadería Covap, S.L. (Tecnocovap).

COVAP gana tres posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 6% mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

<b>Ranking: 45</b>	<b>COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)</b>	
<b>Sede central</b>	Pozoblanco (Córdoba)	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	404,00 Millones de € (6,10%)	
<b>Plantilla 2015</b>	565 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Córdoba:</b> Pozoblanco (Industria cárnica, central lechera, planta de cogeneración y piensos compuestos. Centro de alimentación para rumiantes y una instalación de cría de porcino ibérico) Alcaracejos (Engorde de terneros)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Ciudad Real:</b> Almadenejos (Terneros)
	<b>Extremadura:</b>	<b>Badajoz:</b> Almorchón (Piensos compuestos)
<b>Marcas</b>	COVAP	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> 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.

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Córdoba
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 46. Europastry, S.A.

Líder nacional y quinto operador mundial del sector de masas congeladas.

Opera 15 centros de producción, oficinas centrales y su centro de I+D. En noviembre de 2016 inauguró CEREAL (Center for Research Advanced Lab), un centro de I+D de pan y bollería pionero en España. Cuenta con la nueva línea de pan de hamburguesas en Vallmoll (Tarragona), inaugurada el pasado mes de junio. Por otro lado, la compañía ha implantado la garantía "Clean Label", que estipula que los ingredientes naturales utilizados en la elaboración de los productos proceden de materias primas agrícolas y ganaderas sin aditivos, conservantes, grasas trans, aromas artificiales ni monodiglicéridos en su composición. En julio de 2016 abrió una nueva línea de negocio con su entrada en ecommerce, enfocada a la venta directa a consumidor final. Para esta nueva experiencia comercial, Europastry cuenta con la colaboración del supermercado online Ulabox y en una segunda fase está previsto su desembarco en la plataforma de Amazon, en ambos casos bajo el paraguas de la enseña propia 'Aunt Marian'. Europastry genera ya el 30% de sus ventas en los más de 50 países en los que comercializa su producción. De esta cifra, el 80% es producto de bollería. Entre los mercados internacionales en los que cuenta con actividad, el grupo destaca por su penetración los países de centro y norte de Europa, que generan el 70% de la facturación de Europastry fuera de España; EE.UU., donde cuenta con su filial al 100% Wenner Bakery, y donde está estudiando ya el proyecto para iniciar la producción de 'Dot's', "si las condiciones del mercado se siguen desarrollando de manera favorable"; Colombia y Chile; y por su reciente incorporación, China. Una de las principales actuaciones ejecutadas y programadas durante 2016 pasan por una línea de bollería prefermentada de alta gama en sus instalaciones de Oldenzaal (Holanda). En junio de 2015 cerraba la adquisición de la también elaboradora de masas congeladas Digem XXI, más conocida por su marca comercial 'Sualba'. Digem XII, con sede en Paterna (Valencia), tiene también actividad en la elaboración y comercialización de materias primas para pastelería y bollería, así como en la comercialización de distintas referencias de alimentación y bebidas para el canal horeca. La operación incluía también la compra de la participada de Digem XII, New Bakes, dedicada a la fabricación de la línea de materias primas para pastelería y panadería. Fuera de España explota 4 plantas de elaboración, en EE.UU, a través de su participada Wenner Bakery, que explota tres plantas de producción; Turquía, donde mantiene una joint-venture con el grupo Uno; y la citada planta de Holanda.

EUROPASTRY, S.A. pierde dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 9´85%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.



<b>Ranking: 46</b>	<b>EUROPASTRY S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Sant Cugat del Vallès (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Masas Congeladas	
<b>Ventas 2015</b>	401,44 Millones de € (9,85%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.314 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b>	<b>Guadalajara:</b> Azuqueca de Henares
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí <b>Tarragona:</b> Serral y Vallmoll
	<b>Galicia:</b>	<b>Lugo:</b> Begonte
	<b>Illes Balears:</b>	<b>Baleares:</b> Palma de Mallorca
	<b>Islas Canarias:</b>	<b>Santa Cruz de Tenerife:</b> Tenerife
<b>Marcas</b>	DOT´S, EUROPASTRY, FRIART, FRIDA, FRIPAN, LES TULIPES, PAN SALUD, PÂTISSERIE VALÉRIE, YAYA MARIA	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sant Cugat del Vallès
<b>Sector:</b>	MASAS CONGELADAS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.752
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.071,8
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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"
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Regulado ampliamente en art, 24 del CC
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimiento médico anual
<b>Conciliación:</b>	Reconocimiento y equiparación de las parejas de hecho. Maternidad y paternidad. Igualdad de derechos en la clasificación profesional. Recoge un precepto denominado "Hostigamiento psicológico en el trabajo y acoso sexual"
<b>Derechos Sindicales:</b>	Maternidad y paternidad. Igualdad de derechos en la clasificación profesional
<b>Ayudas:</b>	Quando tenga lugar la baja en la empresa por jubilación o invalidez, total y / o absoluta, siempre que se tenga una antigüedad de más de 15 años de servicio en la empresa, se tendrá derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades de salario convenio y antigüedad que, en su caso, perciba el trabajador. A este importe tendrá derecho exclusivamente el personal que durante la vigencia de este Convenio colectivo, cumpla los requisitos mencionados anteriormente.
<b>Absentismo:</b>	Comisión paritaria de Productividad y Comisión régimen de faltas y sanciones
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Recoge un precepto denominado "Hostigamiento psicológico en el trabajo y acosos sexual" (art. 39)



## 47. ARC Eurobanan, S.L. Grupo

Encabeza un grupo en el que se enmarcan las filiales al 100% Isla Bonita Tropical Fruit, Arc Eurobanan Palma y Reybanpack (prepackaging), además de las participadas Morales e Hijos (70%), Frutas Iru (50%) y Frutas Faustino. Dispone de centros de maduración y distribuidores en Alicante, Barcelona, Valencia, Bilbao, Madrid, Sevilla, Murcia, Galicia, Canarias, Zaragoza, Jerez, Palma de Mallorca, Oporto y Lisboa. Importa en torno al 45-50% de la fruta y hortaliza que gestiona, dirigiendo sus exportaciones básicamente a la Unión Europea. En los últimos años está potenciando sus productos de IV gama y ecológicos, división a la que está sumando nuevos productos. También está potenciando sus cremas y gazpachos, a los que a lo largo de 2017 añade Tapenade y Hummus. En la primavera de 2016 presenta la gama 'Isla Bonita Premium Gold', y en febrero de 2017 pone en el mercado una línea de superzumos bajo el paraguas de la marca 'Isla Bonita'.

ARC pierde cuatro posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4,2% y su plantilla crece un 12%.

<b>Ranking: 47</b>	<b>ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO</b>
<b>Sede central</b>	Madrid
<b>Sector</b>	Hortofrutícola
<b>Ventas 2015</b>	373,00 Millones de € (4,20%)
<b>Plantilla 2015</b>	750 (12,44%)
<b>Marcas</b>	AGROORIGEN, AGROORIGEN BIO, CARIBIANA, CHEF MAESTRO, COPLACA, DALEIRA, EUROBANAN, EUROLIM, FEIRGOLD, FI, FRESCO PRESTO, FYFEES, ISLA BONITA, MORALES, PLANETA VERDE, SIKIG, TOP, VILLONOR
<b>MDD</b>	No

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Alicante
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.599,65
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejaron de devengar antigüedad con carácter definitivo y como compensación la tabla de los salarios base del Convenio se incrementó durante 1997 y 1998 en un 2 %, respectivamente.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,30%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnización por muerte o invalidez. De 3.000€ a 15.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Para facilitar el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales 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 se computarán a estos efectos los trabajadores que no hayan realizado en el año anterior un mínimo de 45 jornadas de trabajo efectivo.
<b>Formación</b>	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales. Asimismo se desarrollarán los instrumentos necesarios en los marcos normativos que existan en cada momento en relación con la formación profesional de los trabajadores
<b>Salud Laboral:</b>	Capítulo IX. Amplia redacción
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo X. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 48. Natra, S.A.- Neg. Cacao y Chocolate

Natra vende el 90% de su volumen de chocolates de consumo con MDD y el 10% restante lo destina a otras marcas. Esa división está encabezada operativa y comercialmente por la sociedad Natra Chocolate Internacional, S.L. y la sección de chocolates para uso industrial por Natra Cacao, S.L. El grupo tiene cinco fábricas en Europa (dos en España, una en Francia y dos en Bélgica) y una en London (Cananá), ésta puesta en marcha en abril de 2014. Las españolas se encuentran en Quart de Poblet (Valencia) y Oñati (Guipuzcoa). La primera, a cargo de Natra Cacao, se dedica a chocolates para uso industrial (coberturas, polvo de cacao, manteca y pasta de cacao) y elabora cerca de 40.000 t anuales, en torno al 40% comercializado fuera de España. En la factoría de Oñati, explotada por Natra Oñati, S.A., se producen todas las barritas del grupo (en torno a 15.000 t anuales). La actividad de ese centro incluye la elaboración de los chocolates de la marca 'Zahor', propiedad de Arluy, S.L. El grueso de su volumen de tabletas y parte de las trufas y chocolates industriales los fabrica Natra Saint Etienne, SAS, sociedad situada en Saint-Etienne (Francia). Los bombones y parte de la gama de tabletas los elabora la belga Natra Jacali, N.V., de Bredene; y las cremas y el resto de trufas las produce la también belga Natra Malle, N.V., sociedad ésta radicada en Malle (Amberes). En Europa, Natra tiene, además de las oficinas adscritas a sus fábricas, una oficina en Dortmund (Alemania), gestionada por Natra Chocolate Germany, GMBH; y otra en Londres, ésta a cargo de Natra Chocolate UK, INC. Además, el grupo cuenta con una comercializadora para el mercado asiático: Natra Chocolate Asia Pacific Limited, con sede en Hong Kong.

A comienzos de 2016, entró en vigor el acuerdo de reestructuración de la deuda del grupo, que incluye un contrato a corto plazo –con siete años de duración– y un contrato a largo plazo –también de siete años de duración. Ese contrato supuso la constitución de la sociedad Natra Midco, sociedad –filial al 100% de Natra, S.A.– a la que Natra aportó todas las participaciones en empresas del grupo. En el marco de esa refinanciación –con Natra, S.A. y Natra Midco como acreditados.

Entre 2014 y 2016, dejaron de ser accionistas de referencia de Natra la inversora Auriga Capital, que había entrado al comprar el 9,77% del fondo Fidelity; Kutxabank-, Golden Limit y BMS. Pedro Fernando del Castillo suscribe un 5,48% a través de Casticapital, un 0,55% con Sdad. de Inversiones Maspalomas y un 0,1% a través de Inversiones San Felipe.

NATRA sube nueve puestos en el Ranking en 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 8´6%, mientras que su plantilla registra un ligero descenso del 0´3%

<b>Ranking: 48</b>	<b>NATRA, S.A. NEG. CACAO Y CHOCOLATE</b>	
<b>Sede central</b>	Quart de Poblet (Valencia)	
<b>Sector</b>	Chocolates y Cacaos	
<b>Ventas 2015</b>	368,74 Millones de € (8,62%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.013 (-0,39%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Euskadi:</b>	Guipúzcoa: Oñati
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Quart de Poblet
<b>MDD</b>	<b>DIA:</b> Bombones y Chocolate <b>EROSKI:</b> Chocolate	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valencia
<b>Sector:</b>	OTROS PRODUCTOS
<b>Indique cuál:</b>	CHOCOLATES
<b>Convenio:</b>	Quart de Poblet (Valencia)
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.857,47
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2016 incremento 1,3% Año 2017 incremento 1,5% Año 2018 incremento 1,5%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Se establece una póliza de seguros de 26.000€ por cada empleado que cubra los casos de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y de 10.500 € para cubrir el riesgo de muerte por infarto por causa del trabajo (Incluido "in itinere" o en misión).
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Con la finalidad de preservar la estabilidad del empleo y de la plantilla de la empresa en aquellos puestos de trabajo y secciones o actividad que resultan esenciales para la empresa y necesarias para el desarrollo de su actividad principal, se acuerda la creación de una Comisión Mixta formada por tres miembros por cada parte, Empresa y Comité de Empresa, a los efectos de debatir y analizar la estabilidad de la plantilla de la empresa y de los posibles procesos de externalización que se puedan producir de alguno de los servicios o actividades de la empresa que no formen parte de su actividad principal o esencial
<b>Formación</b>	Respecto a las horas de formación, si se trata de dar formación en seguridad, dar formación a los trabajadores es una obligación recogida en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y clave de la efectividad del deber de prevención empresarial, al estar establecido en el art. 19.4 de Estatuto de los Trabajadores y que se corresponde con el art. 12.1 de la Directiva 89/391/CEE
<b>Salud Laboral:</b>	Ley vigente
<b>Conciliación:</b>	Dentro del especial interés e importancia que tanto la empresa como trabajadores otorgan a la gestión para la conciliación de la vida laboral y familiar, ambas partes se comprometen a velar por la aplicación de la normativa legal reguladora de dicho aspecto contenida básicamente en el Estatuto de los Trabajadores y leyes concordantes. Se crea una Comisión Mixta a los efectos de elaborar e incorporar al presente Convenio un procedimiento sobre las condiciones de trabajo a los efectos de evitar las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razones de sexo
<b>Derechos Sindicales:</b>	Ley Orgánica de Libertad Sindical
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 49. Frigorífics Costa Brava, S.A.

Costa Brava, desde principios de 2014, ha pasado a tener como accionista único a Grup Cañigueral, que anteriormente era propietario del 33% de las acciones. La operación se realizó mediante una ampliación de capital en Grup Cañigueral y un intercambio de acciones, por el que han entrado en Grup Cañigueral, con un porcentaje minoritario y proporcional, los otros dos antiguos socios de Costa Brava, las sociedades Jaume Abras y Eduardo Planaguma. Grup Cañigueral es el holding donde también se integran Embutidos Monter, fabricante de elaborados cárnicos curados -interproveedor de Mercadona- y Coopecarn Girona, productora de preparados cárnicos frescos, ambas participadas al 100%, así como la nueva Frescos Delisano, que adquirió las instalaciones cárnicas de Martínez Lorient en Cheste (Valencia), a finales de 2016. A estas empresas, se sumó Far Jamón Serrano, adquirida por Frigorífics Costa Brava en abril de 2016. Con la adquisición, el grupo exportará el producto ya elaborado y aportará mayor valor añadido a su actividad internacional. Durante 2014-15, Costa Brava ha llevado a cabo una importante ampliación de sus instalaciones en Riudellots de la Selva (Girona). El objetivo es aumentar la capacidad de congelación para exportar su producción cárnica. En una primera fase, a principios de 2015, ha puesto en marcha nuevas cámaras de congelación y salas de preparación y empaquetado, así como muelles externos para facilitar la manipulación y carga de la mercancía. Su complejo industrial, levantado en 2007, dispone de una sala de despiece y fileteado de porcino. Frigorífics Costa Brava ha conseguido también la homologación para que la carne de porcino que procesa pueda ser comercializada en Estados Unidos, tanto de manera directa como en materia prima para elaborados cárnicos. Las ventas de 2016 corresponden a una previsión.

FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos descienden un 1´6%, y su plantilla se reduce hasta un 14%.

<b>Ranking: 49</b>	<b>FRIGORÍFICS COSTA BRAVA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Riudellots de la Selva (Girona)	
<b>Sector</b>	Cárnico	
<b>Ventas 2015</b>	368,00 Millones de € (-1,6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	794 (-13,98%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Girona:</b> Riudellots de la Selva
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Girona
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementará desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Comisión Paritaria de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Otros:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Absentismo:</b>	Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 50. Iparlat, S.A.

Coordina la actividad industrial del grupo homónimo, especializado en la elaboración de lácteos para marcas de distribución. Cuenta con plantas en Karrantza (Vizcaya), explotada por la filial Artesanos de Karrantza, especializada en el envasado de leche fresca, crema de café, bebidas y batidos de soja; Renedo de Piélagos (Cantabria), propiedad de Andia Lácteos de Cantabria, dedicada al envasado de leche y batidos y Urnieta (Guipúzcoa), operada por Esnelat. En octubre-2016, alcanzó un acuerdo con Cooperativa Ganadera Valle de los Pedroches (Covap) por el que esta última asumió su parte dentro del acuerdo que mantenían para el suministro de leche en Cataluña para los establecimientos de la cadena Mercadona. En virtud de esta alianza, Iparlat se desprendió de su centro en Vic (Barcelona), que pasó a manos de Lactia Agroalimentaria, compañía constituida por Covap junto a Lleters de Catalunya. Tras desvincularse del proyecto en Cataluña, Iparlat mantiene el 50% de Lactiber León, constituida junto a Covap para el envasado de leche para Mercadona y propietaria de una planta en Trobajo del Cerecedo. Su presencia fabril se completa con Altamira Alimentaria, constituida para comercializar leche en Cantabria bajo la enseña homónima junto a las cooperativas Sam, Valles Unidos del Asón y Virgen de Valvaluz.

IPARLAT sube tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 0,2%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios

<b>Ranking: 50</b>	<b>IPARLAT, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Urnieta (Guipúzcoa)	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	352,00 Millones de € (-0,20%)	
<b>Plantilla 2015</b>	26 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cantabria:</b>	<b>Cantabria:</b> Renedo de Piélagos (ANDIA LÁCTEOS CANTABRIA)
	<b>Castilla y León:</b>	<b>León:</b> Trobajo del Cerecedo (LACTIBER LEÓN, S.L.)
	<b>Euskadi:</b>	<b>Guipúzcoa:</b> Urnieta (ESNELAT, S.L.) <b>Vizcaya:</b> Karrantza (ARTESANOS DE KARRANTZA)
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> leche	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Guipuzcua
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 51. Sanlucar Fruit, S.L. GRUPO

Datos consolidados de Sanlucar Fruit y sus filiales en el exterior: Sanlucar Obst & Gemuese, de Austria -participada por los accionistas de Sanlucar en un 51%-; y las alemanas Sanlucar Fruit Import y Sanlucar Deutschland. La compañía está apostando por un desarrollo estratégico del cultivo a nivel internacional. Así, prevé elevar la superficie de cultivo y producción en los próximos años. En concreto, espera contar con 11.750 ha en 2020 y una producción de 282.000 t. En España, la cifra es de 1.200 ha y un volumen de 35.000 t de cítricos, fruta de hueso y pera. Por otro lado, mantiene un acuerdo de exclusividad para la venta de la clementina 'ClemenGold' en los mercados alemán y austriaco desde octubre 2012.

SANLUCAR FRUIT gana siete posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 3´6%, mientras que su plantilla descienden un 2´6%.

Ranking: 51	SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO	
Sede central	Puçol (Valencia)	
Sector	Hortofrutícola	
Ventas 2015	348,99 Millones de € (3,6%)	
Plantilla 2015	1.733 (-2,64%)	
Centros de Trabajo	PAÍS VALENCIÀ:	Valencia: Puçol
Marcas	SANLUCAR, SUNNYBOY	
MDD	No	

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





<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valencia
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	Si
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.790
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.865,25
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Desaparece para trabajadores desde 01/01/1997
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Contar con la RLT para el diseño de planes de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Delegado de prevención. Ropa de trabajo
<b>Conciliación:</b>	Regula planes de igualdad, lactancia, violencia de género
<b>Derechos Sindicales:</b>	Locales sindicales. Secciones sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 52. 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. 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. Se trata de la línea de producción más rápida del mundo y le permite duplicar la capacidad instalada hasta la fecha. Además, la macroplanta está equipada con el horno de pan más grande del mundo, cuyas dimensiones ascienden a 50 metros de largo y casi 5 de ancho, incluyendo pasillos laterales interiores para su mantenimiento. Todo ello acompañado con un sistema automatizado de pesaje y suministro de materia prima a la línea que asegura la máxima eficiencia y garantiza la alta calidad del producto final. Por otro lado, la nueva planta incorpora medidas de sostenibilidad ambiental que generan importantes ahorros energéticos. Entre ellas, destacan el aprovechamiento del calor residual y la iluminación natural, así como la activación automática de la iluminación artificial de alta eficiencia al detectar una baja intensidad de luz. Ahora mismo, trabaja a dos turnos diarios (10 semanales), con la previsión de llegar a corto plazo a los 20 semanales una vez que tome velocidad de crucero. Se podría decir que la fábrica, tras iniciar su andadura a finales del pasado mes de abril, está ahora mismo al 50% de su capacidad. Esto significa que cuando opere a pleno rendimiento podría alcanzar una producción cercana a las 60.000 t de pan de molde.

No se descarta que la nueva fábrica reciba nuevas líneas, ya que dispone de espacio suficiente para instalar tres más. De momento, la compañía ya ha realizado algunos ajustes para ser aún más competitiva y eficiente en el mercado español. No hay que olvidar que, en el marco de su plan de transformación industrial, suprimió sendas producciones de pan regular en Solares y Las Mercedes. De hecho, no renovó los acuerdos que mantenía con Grupo Siro (Siro Antequera) y Horno de Almansa. En el plano logístico, las instalaciones incluyen también un almacén de producto fresco que duplica la capacidad de uno convencional. Actualmente, está sirviendo a unos 20 destinos de la red de distribución de Bimbo, cifra que pretende elevar hasta los 60 en el corto plazo. En mayo de 2013, Grupo Bimbo ya escogió la planta castellano-manchega para fabricar su última novedad de pan, 'Thins'. Allí instaló una línea para esta variedad de forma redonda, baja en grasas y elaborada con harina de grano completo. Casi al mismo tiempo, puso en marcha un nuevo centro de ventas en el parque logístico de Coslada (Madrid), perteneciente a Saba Parques Logísticos. Las instalaciones, situadas en el corredor del Henares y cerca del Aeropuerto de Barajas incluyen una nave destinada a almacenamiento y distribución, así como un espacio de oficinas. 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), Solares (Cantabria) y Palma de Mallorca (Balears). También filiales de Sara Lee Bakery Iberia Corporativa, S.L son Pimad, S.A., con centro de producción -pan y bollería salada- de marca blanca en

Azuqueca de Henares (Guadalajara) y Bimbo Produtos Alimentares, LDA., con una fábrica en Albergaria-a-Velha, desde la que cubre el mercado portugués y el noroeste de España. La comercialización de todos los productos del grupo es realizada por Bimbo Martínez Comercial, S.L.

BIMBO sube 4 puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos descienden un 1%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 1.000 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 52</b>	<b>GRUPO BIMBO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Panadería y pastas alimenticias	
<b>Ventas 2015</b>	345,00 Millones de € (-1,47%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.000 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cantabria:</b>	Cantabria: Solares
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Guadalajara: Azuqueca de Henares
	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Granollers
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid
	<b>Illes Balears:</b>	Baleares: Palma de Mallorca
	<b>País Valencià:</b>	Alicante: Vergel
<b>Marcas</b>	BIMBO, BIMBOCAO, BONY, BUENAZOS, BUENITOS, EAGLE, KEKOS, KONTY, MADAME BRIOCHE, MARTINEZ, OROWEAT, ORTIZ, PANTERA ROSA, RUSTIC BAKERY, SILUETA, TAKIS, THE SNACK COMPANY- POP UP, THINS, THOMAS, TIGRETON, VIPAN	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMAS:</b> Pan de molde <b>AL CAMPO:</b> Sobaos <b>CARREFOUR:</b> Magdalenas, Pan de molde <b>CAPRABO:</b> Pan de molde <b>CONSUM:</b> Pan tostado <b>HIPERCOR:</b> Pan de molde	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Estatil bimbo SAU
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatil
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	38
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.432,24
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Según tablas convenio
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento, Gran invalidez o Invalidez: 19.291,40 €; Incapacidad permanente: 26.679,36€, en caso de que sea por accidente de trabajo
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se adhiere al plan nacional de formación. Comité de Formación con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales. Vigilancia de la salud
<b>Conciliación:</b>	Plan de igualdad efectiva: Las partes procedieron a elaborar un plan de igualdad efectiva que se aprobó mediante acuerdo de fecha 16.03.2010 y que se procedió a publicar en el Boletín Oficial del Estado de fecha 23 de abril de 2010.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité Intercentros, derechos de los sindicatos
<b>Ayudas:</b>	<p>Ayuda escolar: Percibirán la cantidad de 208,95 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 359,46 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo. Ayudas a la Formación.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se establece un fondo económico de 9.061,15 € para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contrato de Relevo) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio.</li> <li>2. Se crea un fondo económico anual de 21.363,21 € para la concesión de 71 becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevo), mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 60), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento</li> <li>3. Estos fondos económicos serán administrados por Representantes de la Dirección y Representantes de las Secciones Sindicales de Empresa firmantes designados según su representatividad</li> </ol>
<b>Otros:</b>	Se crea un fondo económico por importe de 6.000 euros anuales, a efectos de atender situaciones de necesidad de los trabajadores/as de plantilla que teniendo determinadas discapacitaciones (sin tener la declaración legal de la misma) necesiten de determinados ayudas económicas para compra de prótesis, etc.Tienen credits de vivienda que regula el Comité de Empresa, 3906€ amortizables en 3 años
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Bimbo martinez comercial
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	22 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	Suprimida. La siguen percibiendo quienes tuvieran derecho por convenios anteriores
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	21.128,92€: muerte, gran invalidez o invalidez permanete; 24.650,40€ en caso de que sea por accidente de trabajo
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se adhiere al plan nacional de formacion. Comité de Formación con carácter paritario
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité paritario de Prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	La elaboración de Plan de Igualdad, previo diagnóstico de la situación existente en la Empresa
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité Intercentros y derechos de los sindicatos.
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar: Percibirán la cantidad de 193,30€ por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 343,43 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge...
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 53. AB Azucarera Iberia, S.L.

Pertenece al grupo británico encabezado por Associated British Food. Cuenta con fábricas de azúcar de remolacha en La Bañeza (León), Toro (Zamora) y Miranda de Ebro (Burgos). Asimismo, dispone de una fábrica y refinería de azúcar de Guadalete (Cádiz), instalaciones que se completan con un centro logístico (12 muelles de carga), líneas de envasado y una planta de cogeneración de 18,2 MW. La red de la empresa se completa con un centro de empaquetado en Benavente (Salamanca), con líneas para el envasado en cartón complejo. Azucarera suscribe el 87,5% de Nueva Comercial Azucarera, S.A., que comercializa su producción en España y Portugal (el 12,5% pertenece a la portuguesa Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial, S.A.). También posee el 51% de Agroteo, S.A. (servicios a agricultores) y el 50% de Comercializadora de Melazas, S.A. El grupo ABF está presente también en España con la fabricante de ingredientes para panificación AB Mauri Food y la cadena de textil Primark.

AZUCARERA IBERIA pierde diez puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 26´5%, mientras que su plantilla registra un crecimiento del 6%

<b>Ranking: 53</b>	<b>AB AZUCARERA IBERIA, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Madrid	
<b>Sector</b>	Azúcar	
<b>Ventas 2015</b>	342,19 Millones de € (-26,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	817 (6,38%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Cádiz:</b> Guadalete (Refinería de azúcar)
	<b>Castilla y León:</b>	<b>León:</b> La Bañeza (Remolacha) <b>Zamora:</b> Toro (Remolacha) y Benavente (Centro de empaquetado) <b>Burgos:</b> Miranda de Ebro (Remolacha)
<b>Marcas</b>	AZUCARERA, SUCRAN	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	AZUCAR
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.756
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.842,07
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	El personal fijo de plantilla acogido al ámbito de aplicación de este convenio colectivo, así como el personal fijo discontinuo, a tiempo parcial, eventual, interino y de duración determinada, consolidará la cantidad que por complemento de antigüedad ha percibido hasta el 31-12-2015, revalorizándose en la misma cuantía que se ha pactado en este convenio para los incrementos salariales
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral: 100% Accidente no laboral o enfermedad común
<b>Seguro Colectivo:</b>	Mínimo 18.900€ negociado con la RLT
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Comisión Paritaria de Formación. Las empresas destinarán el 0,5 por 100 de su masa salarial bruta a la formación profesional si bien la facultad para planificar, desarrollar y controlar los planes de formación corresponderá a la dirección de las empresas
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión de prevención de riesgos y salud laboral
<b>Conciliación:</b>	Disposición adicional segunda. LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Regulado ampliamente en art. 52
<b>Ayudas:</b>	Ayuda a discapacitados. Premio de jubilación
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 54. Adam Foods, S.L. Grupo

El 1 de enero de 2015, Adam Foods asumió la propiedad de la división de 'Alimentos' del grupo Nutrexpa, en la operación de división de éste entre sus dos familias propietarias, Ferrero y Ventura. Así, la familia Ventura recibió en Adam Foods, S.L. las fábricas y negocios de galletas ('Cuétara' y 'Artiach'), pastelitos ('Phoskitos'), miel e infusiones ('Granja San Francisco'), patés ('La Piara') y caldos ('Aneto') y la actividad de comercialización de los caramelos 'Pez', marca fabricada por la austriaca Pez International, GMBH.

A esas actividades, Adam Foods sumó, en julio de 2016, infraestructura industrial de pan, al adquirir la rama de actividad de pan de molde con marca de Panrico, S.A., dentro de la operación de compra de esa compañía por Grupo Bimbo S.A.B. de CV., sociedad que simultáneamente traspasó un conjunto de activos a Adam Foods. Así, ésta adquirió las marcas 'Panrico', 'La Hornada Casera' y 'Grisines' para España, Portugal y Andorra; las fábricas de Gulpilhares (Portugal) y Teror (Gran Canaria); las licencias para exportar a Italia, Francia y Alemania; y todas las patentes de producción. Esos activos y negocio fueron transferidos por Adam Foods a la nueva Trigorico, S.L. En marzo de 2017, Trigorico asumió la distribución física y la facturación directa de esa línea de pan, que fue distribuida y comercializada por Bimbo desde el cambio de propiedad de Panrico. Al cierre de esta edición, la actividad de producción de las plantas de Gulpilhares (Portugal) y Teror era aún realizada por Bimbo, que traspasará dicha operativa y los 150 trabajadores de las dos factorías a Trigorico antes de finales de año.

Las plantas de Gulpilhares y Teror, ya jurídicamente propiedad del grupo Adam, se han sumado a las siete factorías procedentes de Nutrexpa. De ese tejido, cuatro fábricas corresponden al área de galletas y se encuentran en Orozco (Vizcaya), Villarejo de Salvanés (Madrid), Reinosa (Cantabria) y Pombal (Portugal); una planta se dedica a fabricación de pastelitos y envasado de miel y está ubicada en Riudarenes (Girona); una factoría elabora patés y está situada en Manlleu (Barcelona), y otra produce los caldos y se encuentra en Artes (Barcelona). La factoría de Riudarenes pertenece a Granja San Francisco, S.L., también subsidiaria al 100% de Adam. Además, la holding suscribe 100% de La Piara, S.A. (ver ficha), Aneto Natural, S.L. (ver ficha) y Seurodis, S.L., comercializadora de galletas y pastelitos con MDD.

ADAM FOODS aparece por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se sitúan en 341 millones de euros y cuenta con una plantilla de algo más de 1.000 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 54</b>	<b>ADAM FOODS, S.L. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	341,25 Millones de €	
<b>Plantilla 2015</b>	1.052	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Artés y Manlleu Girona: Ruidarenes
	<b>Cantabria:</b>	Cantabria: Reinosa (CUÉTARA 1951, S.L.)
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: Villarejo de Salvanés (CUÉTARA, S.L.)
	<b>Euskadi</b>	Vizcaya: Orozco (GALLETAS ARTIACH, S.A.)
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR, DIA, EROSKI:</b> Galletas <b>ALCAMPO:</b> Bizcochos	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.641
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad pero con observaciones
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: Sin incremento salarial Año 2012: Sin incremento salarial Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la empresa, de manera que en caso de que la empresa tenga beneficios los trabajadores puedan recuperarse el incremento
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente no laboral o enfermedad común: El 100% si no se supera el 4% de promedio mensual acumulado en los doce meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Seguro accidentes 39.525,47
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.
<b>Formación</b>	Formación profesional continua. Luego existe también Formación individual (20.000,00 €)
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas
<b>Conciliación:</b>	Plan de Igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa e intercentros y secciones sindicales. Competencias
<b>Ayudas:</b>	La cantidad de que dispondrá la empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores, será de 78.673,58 € constantes. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador, será de 2.500,00 €. El plazo de amortización será de 36 pagos
<b>Otros:</b>	En materia de exposición al ruido, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias para reducir la exposición de los trabajadores al ruido, para ello ejecutará durante los próximos cuatro años el plan de inversiones (por valor de 1.169.000)
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Paracuellos del Jarama
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2009-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.762
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.891
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 Mensualidades, una de beneficios y una de cantidad fija en Septiembre (726,89 euros)
<b>Antigüedad:</b>	Antigüedad consolidada, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado a la fecha de la firma del convenio), de forma que el trabajador que a la firma del acuerdo perciba el complemento de antigüedad consolidará como complemento "antigüedad consolidada" la cuantía que por tal concepto se venía percibiendo más lo correspondiente al trienio en curso. Se suprime para nuevas incorporaciones
<b>Incremento Salarial:</b>	2009: 0,8%. 2010 a 2014 sin incremento
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional , hospitalización, operación y maternidad: 100% Salario bruto (sin locomoción). Máximo de 18 meses. En Enfermedad común 100% ligado a absentismo. Si no hay baja, 60%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	39.546,45€ muerte o IP absoluta . 59.327,06€ muerte o invalidez total o absoluta por acc de trabajo.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del Convenio. Compromiso de la empresa de no presentar ERE en los próximos 4 años
<b>Formación</b>	Reconoce una bolsa de 8.064 euros, para ayudas individuales para la formación
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegado Sindical
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar anual de 159,74 €. Ayuda a Minusválidos : 241,05 por mes, siempre que no perciba pensión.
<b>Otros:</b>	Auxilio por defunción: 4.536 euros brutos
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Jubilación anticipada: en función de los años de anticipación de la edad de jubilación y de los años de antigüedad en la misma
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valladolid
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.641
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.729,3028
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual)
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Años 2010 y 2011 y desde enero a octubre de 2012: Importes según tablas vigentes A partir del 1 de noviembre de 2012: Reducción de un 12,5% en su conjunto (salario base, plus convenio, plus actividad, pagas extras y comoción.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional, hospitalización, operación y maternidad: 100% Salario bruto (sin locomoción). Máximo de 18 meses. En Enfermedad común 100% ligado a absentismo
<b>Seguro Colectivo:</b>	Al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, 37.492 € fallecimiento, 37.492 € Incapacidad Permanente Absoluta : 52.756 € muerte por accidente de trabajo; 52.756 € incapacidad permanente total por AT
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en la fábrica de Valladolid en un plazo de al menos 4 años desde la firma del Convenio. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Aplicación el plan de igualdad de la Empresa así como la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Genérico. Se establece una ayuda de 3.000€ cuyo importe será total y único para toda la vigencia del Convenio y será satisfecha en un único pago a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio. Cesión de Horas entre miembros del Comité.
<b>Ayudas:</b>	Préstamos. Fondo destinado a un préstamo 60.000 € importe máximo de 3.000,00 € por prestamo . Ayuda escolar anual de 172,5366€, Ayuda a Minusválidos : 111,79 por mes
<b>Absentismo:</b>	Incentivo por reducción de absentismo
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Jubilación anticipada: 5 años antes: 540 días de salario; 4 años antes: 444 días de salario; tres años antes: 348 días de salario; dos años antes: 252 días de salario; 1 año antes: 1 año antes: 60 días de salario; A la edad ordinaria: 30 días de salario
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	No se recoge
<b>Centro de Trabajo:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	Orozko
<b>Convenio:</b>	Euskadi
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.752
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	26.674,8
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Antigüedad +Ad Personam+Compl. Salarial
<b>Antigüedad:</b>	3 bienios del 5% y 3 quinquenios del 10%
<b>Incremento Salarial:</b>	2012: 0,5%.; 2013: 1%.; 2014: 1%.; 2015: 1%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	4 primeros días: 60% de la BR. Si hay intervencion u hospitalización, 100%. Si la hospitalizacion supera 45 días, 100% desde el 1º día. Accidente de Trabajo: 100% desde el 1º día
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte natural: 1 anualidad de salario bruto; Muerte por accidente: 2 anualidades de Salario Bruto; Muerte por Accidente de Circulación: 3 anualidades
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Fondo de Formación y Cultura: 23387,69€. Se administra por la Comisión Paritaria de Formación.
<b>Salud Laboral:</b>	Se dota un fondo para Comité de Salud laboral de 13986,54€
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegado Sindical para los sindicatos más representativos que acrediten un 15% afiliación. Acumulacion de horas hasta un limite de 70 h. Medio de Transporte para asistencia a 2 asambleas al año
<b>Ayudas:</b>	Fondo Préstamos: 23.387,69. Límite 3.000 por trabajador. Premio dedicación. Al personal que cause baja q no sea despido disciplinario, se le abona una cantidad en proporción a los años de servicio
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Parets del Valles (barcelona)
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Barcelona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.769
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	25.885,81
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario base + Antigüedad + Plus personal + Complemento ad personam
<b>Antigüedad:</b>	Plus personal de antigüedad respetada,36,37 EUR/mes por trienio, maximo 10 trienios
<b>Incremento Salarial:</b>	Para 2015 máximo del 0,5% de carácter variable. Sistema de incremento de retribuciones para año de vigencia del convenio, vinculando a absentismo MOD, rendimiento MOD y mermas+desvío de peso. Todos relativos al centro de trabajo y en base a la información SAP del sistema informático de la Compañía.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si. En el caso de que la suma del IPC real estatal de 2014 + IPC real estatal de 2015, publicados por el INE, fuera igual o superior al 3,0%, se aplicaría sobre las tablas vigentes en 31 de diciembre de 2015, un incremento teórico del 0,5% sin efectos retroactivos. Los nuevos importes resultantes servirán de punto de partida para tablas futuras.
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año)
<b>Seguro Colectivo:</b>	Accidente: capital garantizado un minimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Acuerdos Nacionales de Formación comisión mixta de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad e Higiene
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	DERECHOS SINDICALES. Comité y secciones sindicales
<b>Ayudas:</b>	Gratificación por matrimonio 100€ brutos. Gratificación de 70€ brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo .El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad efectiva en la empresa recibirá el obsequio de una insignia y 1.081,82 EUR brutos en metálico.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Gratificación por jubilación: entre 55 y 63: 2 mensualidades. 63 años: 1 mensualidad
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Riudarenes
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Girona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18.445,65
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario de cualificación + Antigüedad + Plus personal
<b>Antigüedad:</b>	Consolidado a diciembre de 1994 como Complemento de antigüedad personal: Trienios (24,04€/mes). Máximo de 10
<b>Incremento Salarial:</b>	Se ha establecido un nuevo sistema de incremento de las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del convenio vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100% ; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año)
<b>Seguro Colectivo:</b>	Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€, en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Comisión mixta para formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Genérico
<b>Ayudas:</b>	Gratificación por matrimonio 120€ brutos. gratificación de 80€ brutos con ocasión del nacimiento de cada hijo Ayuda disminuidos: pago del 100% del coste de la educación que reciban estos hijos en centros especiales homologados. Límite 2.000€ anuales
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Gratificación por Jubilación. Trabajadores en alta el 01/01/2000. Si tiene entre 60 y 63 años de edad, percibirá una gratificación, una sola vez, de 6.010,12€.
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Villarejo de salvanés
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Antigüedad + Plus de puntualidad y asistencia
<b>Antigüedad:</b>	6% Salario base por trienio hasta un máximo de 10
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2010 se efectuará un incremento a cuenta del 1% con efectos de 1 de enero de ese año, siendo revisado al alza en el supuesto de que el IPC real de ese año fuera superior. Asimismo, adicionalmente, se aplicará un incremento de otro 1% con efectos retroactivos
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	La Empresa concertará una Póliza de Seguro de Vida e Invalidez absoluta o total a favor de su personal por los siguientes riesgos y capitales: Fallecimiento: 9.000 €. Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Es voluntad de las partes la referida al mantenimiento y, en la medida de lo posible, el incremento del empleo en el centro de trabajo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo
<b>Formación</b>	Comisión de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Políticas de Igualdad y Conciliación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de Empresa y delegados de personal. Secciones sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	Oficial de 2ª
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Reinosa
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cantabria
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.126,62
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Antigüedad +Plus de puntualidad y asistencia
<b>Antigüedad:</b>	Solo para personal en plantilla anterior a 2011. Máximo 10 trienios
<b>Incremento Salarial:</b>	2014-2015: 0,5% para cada año
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento: 9.000 €. Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de Empresa y Derechos Sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 55. Grupo Harántico, S.L.

Sociedad constituida al 50% por Caja Rural de Navarra y la familia Regany para conformar un grupo harinero a nivel nacional, denominado comercialmente Grupo Harántico. A raíz de este acuerdo, ambas sociedades mantuvieron inalteradas sus participaciones anteriores en sus harineras e iniciaron diversos proyectos participados al 50%. En total, el grupo cuenta con siete plantas de producción, a través de otras tantas empresas (ver fichas en este mismo anuario): Haribéricas XXI, S.L. y Reyes Hermanos, S.L. (estas dos participadas por Harántico); Aragonesa de Harinas, S.L. y Harinera de Selgua, S.A. (propiedad 100% de la familia Regany) y Harinera del Mar Siglo XXI, S.L., Harivasa 2.000, S.L. y Harinera de Tardienta, S.A. (estas tres últimas 100% de Caja de Navarra). Las cifras reflejadas de facturación y plantilla corresponden al agregado de todas estas empresas. El grupo se completa con la propia Harántico (instrumental) y con Cerelia Index, S.L. (para la gestión de las compras de materias primas). El grupo comercializa unas 700.000 t/año de harinas, con una capacidad instalada global de unas 800.000 t anuales.

GRUPO HARÁNTICO sube cinco puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se reducen un 1´5%, mientras que su plantilla se mantiene estable.

<b>Ranking: 55</b>	<b>GRUPO HARÁNTICO, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Pontevedra	
<b>Sector</b>	Productos de Molinería	
<b>Ventas 2015</b>	329,00 Millones de € (1,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	296 (-3,9%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Sevilla:</b> Sevilla (HARIBÉRICAS XXI, S.L.)
	<b>País Valencià:</b>	<b>Castellón:</b> Almenara (HARINERA DEL MAR SIGLO XXI)
<b>Marcas</b>	DORADA, GREGAL, HARIVASA, LLEVANT, MESTRAL, MIGJORN, PONENT, REYES HERMANOS, TURIA, XALOC	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	PONTEVEDRA
<b>Sector:</b>	HARINAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.942,06
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Concepto perdido para trabajadores con contrato a partir del 01/01/1995
<b>Incremento Salarial:</b>	0,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad común a partir del día 15 el 100%. Accidente laboral el 100% desde el 1º día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	23.100€ de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000€ para invalidez absoluta
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Establecido el principio de supresión de horas extraordinarias
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Seguridad e higiene en el trabajo. Amplia redacción en capítulo V
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Amplia redacción en Anexo 4
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplia regulación en Anexo 1
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 56. Hijos de Rivera, S.A.

Hijos de Rivera controla el 100% (a través de Grupo Manantiales de Galicia, S.L.) de la envasadora de agua Aguas de Cabreiroá, S.A. ("Cabreiroá"), el 61% (a través de la distribuidora de vinos gallegos Bodegas Terramaior, S.L., en la que a su vez controla el 100%) de la productora de vinos con DO Ribeira Sacra Adega Ponte da Boga, S.L. ("Ponte Da Boga"), el 100% (también un 50% a través de Terramaior) de la elaboradora de sidra Customdrinks, S.L. y el 100% de Agua de Cuevas, S.A., envasadora de agua mineral de la localidad asturiana de Felechosa (Aller). Además, el grupo encabezado por Hijos de Rivera distribuye los vinos "Terramaior" (elaborados por la bodega de Rías Baixas Lagar de Pitos, con instalaciones en Ribadumia) y "Troante" (de la DO Ribeiro) y desde 2009 los productos de Schweppes en Galicia (en 2012 representaron el 16,63% de las ventas totales). Al margen de estos negocios, Hijos de Rivera controla el 100% de Desymo Gestión y Desarrollo de Inmuebles, S.L., dedicada principalmente a la construcción de establecimientos de hostelería y almacenes logísticos, y el 100% de Giste Cervecera, S.L., especializada en la gestión y explotación de locales de hostelería y de las cervecerías "Estrella Galicia". En 2017 ha constituido las sociedades Craft Stars of The World, para tomar participaciones en cerveceras artesanales y Cosecha de Galicia, con el fin de gestionar la plantación de lúpulo gallego. De ese modo, en abril de 2017 tomó una participación del 32% en la cervecería artesanal irlandesa Carlow Brewing Company, cuya marca principal es 'O'Hara's'. En el ámbito internacional cuenta con las filiales comerciales Rivera Europe Trading Co., Rivera Japan, Rivera Shanghai, Estrella Galicia do Brasil y en Filipinas, con Barcino Corporation. A ellas se sumó la estadounidense Balearic Beverages Distributors, adquirida para comercializar sus productos en el mercado norteamericano.

HIJOS DE RIVERA gana nueve posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 19´7% y su plantilla crece un 9´38%

<b>Ranking: 56</b>	<b>HIJOS DE RIVERA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	A Coruña	
<b>Sector</b>	Cerveza y distribución de bebidas	
<b>Ventas 2015</b>	328,30 Millones de € (19,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	478 (9,38%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	<b>A Coruña:</b> A Coruña
<b>Marcas</b>	1906- RED VINTAGE, 1906- RESERVA ESPECIAL, ADANTIS, ESTRELLA GALICIA, HIJOS DE RIVERA, PONTE DA BOGA, RIVER ESTRELLA GALICIA SIN, SHANDY ESTRELLA GALICIA, TERRAMAIOR, TROANTE	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	A CORUÑA
<b>Sector:</b>	CERVEZAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Galicia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2012
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	39 Horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo.
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario base + Antigüedad + Pluses de convenio
<b>Antigüedad:</b>	Para el personal con permanencia antes de la firma del convenio de 2003, se le aplicarán 1.º Los bienios cumplidos hasta el 31/12/2000 serán del 5%. 2.º Los bienios cumplidos a partir del 1/1/2001 serán del 4%. Con un máximo de 12 meses.
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: 1,90%; Año 2012: 1,70%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Todo el personal de la plantilla de la empresa percibirá en caso de incapacidad temporal y hasta el agotamiento de las prestaciones de la seguridad social el 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento por causas naturales 20.000 €; Fallecimiento por accidente 40.000 €; Fallecimiento por accidente de circulación 60.000 €; Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa: 20.000 €.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La dirección y comité de empresa acuerdan seguir propiciando la transformación de los fijos discontinuos en fijos a jornada completa, lo que supondrá un estímulo para este colectivo y un reconocimiento a su buen hacer profesional.
<b>Formación</b>	Plan anual de formación con la participación del comité de empresa
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Integración y fomento de la cultura de la prevención. Principios generales. Obligaciones empresario y trabajadores. Comité de seguridad y salud laboral. Equipos de trabajo.
<b>Conciliación:</b>	La empresa firmó el 17 de julio de 2008 con la Xunta de Galicia, el «Acuerdo para la Integración de la Igualdad en la Empresa». Con fecha 22 de febrero de 2008 se constituyó la comisión de trabajo para la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Fondo de ayuda escolar para los años 2011 y 2012 será de 25.000,00 €. La ayuda se concederá tanto para asistencia a guarderías (de 0 a 3 años) como para educación reglada, desde educación infantil hasta estudios universitarios. Se establece una gratificación que para el 2011 será de 208,91 € para todo el personal, sin distinción de categoría profesional, que se hará efectiva el día 9 de septiembre de cada año. Premio de antigüedad.—Pago de una mensualidad de salario base más antigüedad
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 57. Harinera Vilafranquina, S.A.

Sus accionistas controlan las harineras Guría, S.A, con sede y planta en Biurrun-Olcoz (Navarra), y Harinera del Pisuerga, S.A, de Nogales del Pisuerga (Palencia). En total, sus tres plantas suman una capacidad de molturación de 4.870 t/día, de almacenamiento de materia prima de 190.000 t y de producto terminado de 45.000 t. Cuenta con un potencial de producción de alrededor de 1,5 Mt. Las instalaciones de Ávila tienen una capacidad de molturación de 584.000 t de grano al año, principalmente para harinas de panificación y harinas especiales.

En julio de 2016, finalizaba las obras de ampliación de su planta ubicada en Cádiz. Harinera Vilafranquina ha levantado una nave con silos metálicos aéreos, que aumenta su capacidad de almacenamiento en 7.933 m<sup>3</sup>. La nueva instalación consta de varios niveles. El primero se utilizará para carga de camiones, zona limpia de producción, accesos, almacenes y sala de compresores. Los siguientes niveles se destinarán para maquinaria y equipos de proceso, mientras que en el último se realizará el llenado de los silos. La inversión en maquinaria ha sido de unos 8,3 M€, entre sistemas de pesaje, silos, elevadores y estanterías, entre otros equipamientos.

La planta gaditana está especializada en harinas panificables y especiales y sémolas de trigo duro. Además, cuenta con instalaciones de selección y acondicionado de trigos con destino a la exportación. La provincia de Cádiz se ha convertido en un punto estratégico en las operaciones del grupo, tras la puesta en marcha a finales de 2012 de una planta puntera para la producción de pastas alimenticias en Puerto Real, a través de su filial Oromás.

VILAFRANQUINA pierde diez posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 4,7%, mientras que su plantilla se mantiene estable

<b>Ranking: 57</b>	<b>HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Villafranca del Penedès (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Harinas	
<b>Ventas 2015</b>	325,66 Millones de € (-4,71%)	
<b>Plantilla 2015</b>	287 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Cádiz:</b> Zona Franca de Cádiz
	<b>Castilla y León:</b>	<b>Ávila:</b> Arévalo
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Santa Margarida i Els Monjos y Vilafranquina del Penedès
<b>MDD</b>	<b>GADIS:</b> Harina	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Villafranca del Penedès
<b>Sector:</b>	HARINAS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.942,06
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Concepto perdido para trabajadores con contrato a partir del 01/01/1995
<b>Incremento Salarial:</b>	0,75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad común a partir del día 15 el 100%. Accidente laboral el 100% desde el 1º día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	23.100 euros de indemnización para caso de fallecimiento o invalidez permanente total y de 33.000 euros para invalidez absoluta
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Establecido el principio de supresión de horas extraordinarias
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Seguridad e higiene en el trabajo. Amplia redacción en capítulo V
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Amplia redacción en Anexo 4
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplia regulación en Anexo 1
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 58. Nufri Grupo

Grupo liderado por la hortofrutícola S.A.T. Nufri, sección que representaría el 65% de los ingresos totales de la compañía. Su central está ubicada en Mollerussa (Lleida) y tiene delegaciones en Madrid, Barcelona y Sevilla, así como la filial portuguesa Frutas Nufri, de Lisboa. A nivel productivo, el grupo posee fincas destinadas a la producción frutícola en las provincias de Lleida, Huesca, Soria, Sevilla y Huelva, sumando un total de 3.600 ha. A nivel industrial, tiene líneas de transformación de fruta de hueso, pepita y cítricos. Por último, el grupo cuenta con una sección de producción de energía eléctrica de 50 MW, actividad que representa el 10%. Trabaja todas las modalidades: solar, hidráulica, cogeneración y biomasa.

NUFRI sube tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6,7% y su plantilla crece un 11%.

<b>Ranking: 58</b>	<b>NUFRI GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Mollerussa (Lleida)	
<b>Sector</b>	Productos Hortofrutícolas	
<b>Ventas 2015</b>	320,00 Millones de € (6,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	500 (11,11%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cataluña:</b>	<b>Lleida:</b> Mollerussa
<b>Marcas</b>	ALEGRÍA, DELISSIUM, ENVY, LIVINDA, SOLITA	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Lleida
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Lleida
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	22.705
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad: Salario base + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Els treballadors fixes afectats per aquest Conveni percebran com a compensació per l'antiguitat a l'empresa, un cinc per cent del salari per cada quadrienni, d'acord amb les quantitats que, per cada nivell professional, s'especifiquin a les taules annexes, sense perjudici dels drets adquirits per aquest concepte. Els treballadors fixes discontinus tindran els mateixos drets que els fixos. I necessitaran per la consolidació de cada quadrienni que hagin treballat a l'empresa mil dies.
<b>Incremento Salarial:</b>	0.75%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	El 100% del seu salari real en el cas d'ingrés en un centre hospitalari o clínic, sempre que aquesta hospitalització superi les 48 hores consecutives, i mentre duri. El 75% del seu salari real en el cas que no es doni aquest ingrés en centre hospitalari o clínic, durant 120 dies a l'any com a màxim. La diferència entre el que pagui la Seguretat Social i els percentatges abans esmentats, en ambdós casos, aniran a càrrec de l'empresa.
<b>Seguro Colectivo:</b>	La indemnització en els supòsits de mort o d'invalidesa permanent total derivades d'accident serà de quinze mil (15.113) €, tant si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extraprofessional (24 hores del dia). La indemnització en els supòsits d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa derivades d'accident serà de trenta mil (30.225) € tant si l'accident ha tingut lloc en la vida professional com en l'extraprofessional (24 hores del dia).
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	a) Els permisos que calgui per presentar-se als exàmens. També tindrà preferència per escollir el torn de treball, si aquest és el règim instaurat en l'empresa, en el cas que cursi estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional. En aquest cas ho comunicarà a l'empresa amb 7 dies d'antelació com a mínim. b) Els treballadors tindran també dret a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per assistir a cursos de formació professional o els permisos que calgui per a formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, un cop concedit el permís de l'empresa d'acord amb les necessitats de producció.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de prevencion de riesgos laborales.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge

---

Regulacion de Derechos sindicales y cuota sindical. Comités intercentros. Article 44  
Cànon de negociació

**Derechos Sindicales:**

D'acord amb l'article 11 de la LOLS, l'empresa descomptarà en concepte de cànon de negociació la quantitat de 30 euros per cada any, més l'increment de l'IPC. En tot cas, s'ha de respectar la voluntat individual del treballador que haurà de formalitzar-la per escrit, prèviament al descompte.

Aquestes quantitats recaptades es repartiran proporcionalment entre les centrals sindicals signants d'aquest Conveni.

---

**Ayudas:**

Absentismo: En totes les situacions d'absència del treball, el treballador presentarà els justificants en el termini màxim de dos dies des que li siguin requerits per l'empresa. Les absències del treball motivades per detenció del treballador, sigui quina sigui la causa, si no hi ha sentència condemnatòria, es consideraran com a suspensió del contracte, durant el temps que duri la detenció, segons l'article 45 de l'Estatut dels treballadors.

---

**Absentismo:** No se recoge

---

**Jubilación y Plan de Pensiones:** No se recoge

---

**Violencia y Acoso:** No se recoge

---





## 59. Conservas Garavilla (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. El grupo cuenta en España con dos fábricas, situadas en O Grove (Pontevedra) y Cabo de Cruz-Boiro (A Coruña), tras dejar de producir en Mundaka (Vizcaya) en marzo de 2012. En diciembre de ese mismo año anunció el traslado de la actividad productiva y de la plantilla de su factoría de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra) a O Grove, como parte de su plan de reajuste de líneas. Esta planta de Vilagarcía y la de Cabo de Cruz-Boiro entraron a formar parte del Grupo Garavilla tras la adquisición en junio de 2011 de Conservas Cuca en una operación que ascendió a 17 M€. Además de estas unidades productivas, la incorporación de Conservas Cuca incluyó las marcas comerciales 'Cuca' o 'Massó'. Garavilla cuenta con tres líneas de producto. La más importante está relacionada con las conservas de pescado, dentro de la cual, en 2011 realizó el lanzamiento del 'Atún Naturfresh', disponible en aceite de oliva, en aceite virgen extra y al natural. Esta gama fue ampliada en 2012 con mejillones envasados con esta tecnología y nuevos formatos de atún. El segundo segmento está relacionado con el público infantil, para el que cuenta con una completa familia de productos (burger 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, las últimas presentadas correspondieron en 2015 a sus nuevas recetas de las ensaladas 'Isabel', el bi-pack de anchoas con apertura easy-peel, ensalada rusa familiar (900 gr, con tapa de plástico para mejor conservación) y mejillones ahumados; y con 'Cuca' ha extendido la gama 'Reserva de Familia' y ha ampliado la familia de ecológicos (anchoas, atún y sardinas) con bonito del norte en aceite de oliva virgen extra. A nivel internacional, destaca el lanzamiento del atún con mayonesa para untar 'Isabel' para el mercado magrebí, en colaboración con una marca líder de mayonesa en el Magreb. Ya en 2016 aplicó un completo restyling a toda su línea de productos, además de presentar un atún pescado a caña, con la marca 'Cuca'. Para 2017 sus principales novedades será la ampliación de su oferta de sardinillas con una variedad con tomate, las nuevas referencias 'Ensaladissima' y una conserva de caballa al grill.

GARAVILLA escala cinco puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 0´24%, mientras que su plantilla crece un 12%.

<b>Ranking: 59</b>	<b>CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO)</b>	
<b>Sede central</b>	Mundaka (Vizcaya)	
<b>Sector</b>	Conservas de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	315,15 Millones de € (-0,24%)	
<b>Plantilla 2015</b>	2.580 (12,17%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Galicia:</b>	<b>Pontevedra:</b> O Grove (explotada por Conservas ISABEL) <b>A Coruña:</b> Cabo de Cruz-Boiro (Conservas CUCA)
<b>Marcas</b>	ABRIR Y LISTO, CASTELETE, CUCA, GARAVILLA, GOYA, GUAPA, ISABEL, MASSO, OLEICOL, PITA, PORRON, REX	
<b>MDD</b>	<b>ALDI:</b> Conservas de sardinas <b>LIDL:</b> Conservas de atún	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Vizcaya
<b>Sector:</b>	CONSERVAS DE PESCADO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1730
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13272,75
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 2015, queda suprimido el complemento salarial por antigüedad
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral: 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	El Convenio se fija como objetivo la estabilidad de las plantillas, reconociendo la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo o intermitente en el caso de una actividad productiva irregular. Estabilidad de plantillas
<b>Formación</b>	Regulada en disposición adicional quinta del CC
<b>Salud Laboral:</b>	Regulada en disposición adicional octava del CC
<b>Conciliación:</b>	Se acuerda dar continuidad a la Comision Paritaria para la igualdad de Oprtunidades y no discriminacion. Establece plazo de 6 meses para hacer diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo XI. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Otros:</b>	Aumento de 8 horas jornada anual con respecto al convenio anterior. Pérdida de cláusula revisión salarial. Incremento 0%. Pérdida complemento antigüedad Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les correspondera la aplicación del plus.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 60. Galletas Gullón, S.A.

Las cifras corresponden al grupo consolidado, incluidas sus filiales en Portugal (Bolachas Gullon) e Italia (Biscotti Gullon), puesta en marcha esta última en 2012 y con sede en Milán, además de la sociedad Vertice de Innovación y Desarrollo de Alimentos (VIDA), que gestiona la fábrica homónima.

Galletas Gullón cuenta con tres plantas de producción y almacenes. La última en ver la luz, conocida como VIDA, comenzó a levantarse en 2010. VIDA, entró en funcionamiento en 2013 y cuenta actualmente con tres líneas de producción, dos de ellas, para la elaboración de bizcochos y tortitas y una tercera para barritas. A éstas se unirán cinco líneas más entre 2016 y 2018 dentro del plan estratégico desarrollado por la compañía para este periodo, para apoyar el crecimiento en exportación de la firma y el desarrollo de nuevos productos. Además, está ampliando su superficie de almacenamiento, hasta triplicar la anterior, lo que supone adicionar 5.000 m<sup>2</sup> a las actuales instalaciones para alcanzar espacio suficiente para la colocación de un total de 57.000 palés. Las previsiones de Gullón pasan por lograr que estas instalaciones logísticas estén plenamente operativas en el segundo semestre de 2017.

Este nuevo plan estratégico da continuidad al desarrollado entre 2014 y 2016, orientado a lograr incrementar la cifra de ventas. Esta partida supone actualmente el 35% de los ingresos, y podría alcanzar el 40% en 2017. Por mercados, está presente en más de 110 países entre los que destacan Europa, Asia Pacífico, EEUU y Canadá.

En cuanto a lanzamientos, sus principales novedades de 2015 fueron la gama 'Vitalday' -con tres referencias: crocant, sándwich y desayuno- y la ampliación de la gama 'Diet Nature' (con un sandwich sabor cacao y un sandwich con yogur), así como las galletas rellenas 'Twins'. Ya en 2016 vio la luz la gama 'Devoracol' y las galletas 'Speculuus', para el canal horeca. Además, se amplió la oferta de galletas sin gluten con nuevas referencias (cracker, digestive, sharkies, tortitas de maíz y tortitas de arroz). Sus últimos lanzamientos, realizados en 2017, correspondieron a nuevas variedades dentro de su gama 'Ligera' ('Digestive Avena' y 'Desayuno') y una nueva galleta tostada 'Diet Nature'. Durante ese ejercicio, además, presentó la gama 'Moment', con nueve referencias agrupadas bajo cuatro marcas: 'Moment Choco Tablet' -galletas de mantequilla con tableta de chocolate-, 'Moment Choco Ring' -aros de galleta con baño de crema y chocolate-, 'Moment Choco Star' -galletas rellenas de crema y chocolate - y 'Moment Choco Chips' -nueva denominación de las habituales galletas cookies de chocolate que Gullón comercializaba como 'Gullón ChocoChips'. Por completar su batería de lanzamientos, vieron la luz así mismo las nuevas variedades de su gama 'Bio Organic': con avena y trigo y con chips de chocolate.

GALLETAS GULLÓN gana cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 7%, mientras que su plantilla se reduce hasta un 41'66%

<b>Ranking: 60</b>	<b>GALLETAS GULLÓN, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Aguilar de Campoo (Palencia)	
<b>Sector</b>	Fabricación de galletas	
<b>Ventas 2015</b>	306,50 Millones de € (6,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	654 (-41,66%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	<b>Palencia:</b> Aguilar de Campoo
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMAS:</b> Galletas <b>ALCAMPO:</b> Galletas <b>ALDI:</b> Galletas <b>CARREFOUR:</b> Galletas y Barritas <b>CAPRABO:</b> Galletas <b>CONSUM:</b> Galletas <b>DIA:</b> Galletas <b>HIPERCOR:</b> Galletas <b>EROSKI:</b> Galletas	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Palencia
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Palencia
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.744
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Base más Antigüedad, más treinta días de Plus de Asistencia.
<b>Antigüedad:</b>	Los dos años de servicio 5% del Salario Base hasta los treinta años de servicio el 60% del Salario Base
<b>Incremento Salarial:</b>	2015 se incrementarán en 2.3% y en el año 2016 se incrementarán en un 2.3%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	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.
<b>Complemento de IT:</b>	100% en todo caso.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se acuerda la realización de 60 contrataciones indefinidas, bien por transformación o bien por contratación directa, fijando un tope de temporalidad en la plantilla de Gullón de un 10%.Se atenderá al acuerdo de Jubilación Parcial entre la Empresa y su Comité de Empresa, registrado el 12 abril de 2013 en el INSS de Palencia
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	De acuerdo con la normativa establecida en la correspondiente materia, se establecerá un Comité de Seguridad y Salud conforme a la legislación vigente.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	<p>Se reconoce al Comité de Empresa como representante de los trabajadores de la misma, los derechos recogidos en las disposiciones sobre la materia, principalmente lo relacionado con la información que deba recibirse de la Dirección y sobre el local preciso para su funcionamiento.</p> <p>A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales legalmente constituidas, la empresa descontará en la nómina de los mismos, mensualmente, el importe de la cuota sindical correspondiente.</p>
<b>Ayudas:</b>	<p>Esta participación de Beneficios se abonará mensualmente durante todo el año y se devengará en la cuantía resultante de aplicar un diecisiete por ciento (17 por 100) a la suma del Salario Base más Antigüedad más Plus de Asistencia correspondiente a cada mes y a cada trabajador para el año 2013 y 2014, y un dieciocho por ciento (18 por 100) para el resto de la vigencia (2015 y 2016). Para estudios superiores: 500 € (quinientos euros) anuales.</p> <p>El fondo de préstamos, anual, para el presente convenio será de 21.000</p>

---

Se establece una asignación por este concepto, como compensación, a la diferencia de pensión que se perciba de la Seguridad Social, e independientemente de la misma, para todos los trabajadores que se jubilen de acuerdo con la siguiente escala y según los salarios reales que existan en la fecha real del cese por tal causa:

- Absentismo:**
- Jubilándose a los 60 años, percibirá el trabajador, 12 mensualidades.
  - Jubilándose a los 61 años, percibirá el trabajador, 10 mensualidades.
  - Jubilándose a los 62 años, percibirá el trabajador, 8 mensualidades.
  - Jubilándose a los 63 años, percibirá el trabajador, 7 mensualidades.
  - Jubilándose a los 64 años, percibirá el trabajador, 4 mensualidades

---

**Jubilación y Plan de Pensiones:** No se recoge

---

**Violencia y Acoso:** No se recoge

---



# 61. Grupo Dulcesol

Grupo integrado por Juan y Juan, cabecera del grupo; Productos Dulcesol, comercializadora y distribuidora; Mekanodul, encargada de la actividad industrial a través de las sociedades Juan y Juan Industrial; Dulcesa; Granjas Dulcesol; y Tecnorango, gestora de todos los activos inmobiliarios. Además, cuelgan de la sociedad Productos Dulcesol las filiales comerciales Dulces Costa del Sol, S.A., de Málaga; Hispadul, S.A., de Sevilla; Distrib. Levantina de Pastelería, S.A., de Valencia; Comerc. Viguesa del Dulce, S.L.; Disvadul, S.L., de Tordesillas (Valladolid); Dulgisol, S.L., de Girona, y Dulgandía, S.L., de Gandía (Valencia). También posee delegaciones en Tenerife, Comercial Tinerfeña del Dulce, S.L.; Doces Lucenses, S.L., en Lugo; Dulgalicia, S.L., en A Coruña; Dulmadrid, S.A., en Madrid; y una distribuidora en Portugal. Grupo Dulcesol ha realizado inversiones por valor de 39 M€ para aumentar su capacidad productiva y de distribución, incorporar nueva tecnología y desarrollar proyectos de I+D. En ese importe se incluyen la ampliación de su planta de Gandía, instalaciones que han sido ampliadas con una nueva línea de bollería salada (para pan de hamburguesa) para triplicar su capacidad productiva; en la construcción de sendos centros logísticos en Alicante, Bilbao, Sevilla (Camas) y Tenerife para ofrecer un mejor servicio a sus clientes; y en la instalación de nueva maquinaria de última generación. A estas inversiones hay que añadir los desembolsos realizados en sus instalaciones de Villalonga (Valencia), destinados a cámaras de congelación y maquinaria específica para desarrollar su gama de bollería congelada bajo la nueva marca 'Horno Hermanos Juan'.

DULCESOL escala un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 3´8% y su plantilla crece un 2´26%

Ranking: 61	GRUPO DULCESOL	
Sede central	Gandia (Valencia)	
Sector	Bollería y pastelería industrial	
Ventas 2015	303,00 Millones de € (3,8%)	
Plantilla 2015	1.850 (2,26%)	
Centros de Trabajo	País Valenciano:	Valencia: Gandía, Villalonga
Marcas	CASADO, DULCESOL, GLORIA, HORNO HERMANOS JUAN, SOLETTES, TOPCAO	
MDD	<b>CONSUM:</b> Bollería y pan de molde <b>EROSKI:</b> Bollería <b>FOIZ:</b> Bollería y pan de molde	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	VALENCIA
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.782
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.344,8
<b>Vacaciones:</b>	32 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Regulada en Anexo 1 del CC
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% hasta el límite de doce meses. En los procesos De incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Comisión paritaria sectorial de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión sectorial de salud laboral/ Delegado de prevención
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 62. Leche Celta, S.L.

Integrada en el grupo Lactogal, cuenta con plantas de producción en Pontedeume (A Coruña), Meira (Lugo), Meruelo (Cantabria, a través de Lácteos de Santander) y Vicolozano (Ávila). Además, explota instalaciones en Alpiça (Portugal), operadas por Celta Portugal.

LECHE CELTA baja tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 11,25%, mientras que su plantilla permanece estable.

<b>Ranking: 62</b>	<b>LECHE CELTA, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Pontedeume (A Coruña)	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	291,76 Millones de € (-11,25%)	
<b>Plantilla 2015</b>	288 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cantabria:</b>	Cantabria: Meruelo (LÁCTEOS DE SANTANDER, S.A.)
	<b>Castilla y León:</b>	Ávila: Vicolozano
	<b>Galicia:</b>	A Coruña: Pontedeume Lugo: Meira
<b>Marcas</b>	BANDERA, BON PAIS, CAMPOBUENO, CELTA, LA VAQUERA, MILAIT, NATURADE	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMAS:</b> Leche <b>ALCAMPO:</b> Leche <b>CARREFOUR:</b> Leche <b>CONSUM:</b> Nata <b>DIA:</b> Batidos y Leche <b>EROSKI:</b> Batidos y Leche <b>LIDL:</b> Batidos, Leche y Nata	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	A CORUÑA
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 63. Lácteas García Baquero, S.A.

Actualmente proyecta la próxima construcción de una nueva planta de producción de carácter modular "para series pequeñas y adaptada a la creciente segmentación del mercado". Todavía sin ubicación definitiva, la compañía baraja como posible localización su feudo tradicional, en Alcázar de San Juan (Ciudad Real). Mantiene una posición de liderazgo a nivel nacional en segmentos como semicurados, con una cuota de mercado del 20%, o curado, con una cuota del 25%, la compañía viene poniendo el foco durante los últimos ejercicios en la internacionalización de su negocio, que actualmente absorbe el 25% de su producción. Su estrategia pasa también por "convertirnos en la mayor explotación de leche y carne ovina de Europa y llegar a producir el 10% de la leche de oveja y cabra en España". Actualmente, la quesera gestiona una explotación ganadera en Villahermosa y dispone de centros de recogida en Ciudad Real, Sevilla, Villabragima (Valladolid) y Alcalá la Real (Jaén). Su estructura industrial se completa con instalaciones productivas en Palas de Rei (Lugo), puesta en marcha a finales de 2014; Alcázar de San Juan (Ciudad Real); y Toro (Zamora), explotada por la sociedad Quesos del Duero.

GARCIA BAQUERO sube cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se reducen un 5%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 136 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 63</b>	<b>LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Alcázar de San Juan (Ciudad Real)	
<b>Sector</b>	Lácteas	
<b>Ventas 2015</b>	280,00 Millones de € (-5,21%)	
<b>Plantilla 2015</b>	136 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	Zamora: Toro (QUESOS DEL DUERO, S.A.)
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Ciudad Real: Alcázar de San Juan
	<b>Galicia:</b>	Lugo: Palas de Rei
<b>Marcas</b>	BAQUERITOS, GARCIA BAQUERO, MANCHEPOK, POK, TIERRA DEL DUERO, VILLACENTENO	
<b>MDD</b>	<b>HIPERCOR y ALDI:</b> Quesos	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	CIUDAD REAL
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 64. Uve, S.A. Grupo

Además del de Tudela, cuenta también con matadero en Cuéllar (Segovia) -donde en 2016 comenzó a procesar pollo amarillo certificado- y Catarroja (Valencia); además de explotar el macelo de 'Mercamálaga'. El matadero de Cuéllar era explotado por la filial Prados Vega, S.A. y el de Catarroja por Saconda, S.A. Estas sociedades han sido absorbidas por Uve, S.A a principios de 2017. A estos centros, ha sumado en julio de 2017 uno en Rafelbunyol (Valencia), adquirido a Sada.

Además, cuenta con la comercial Distribuidora Madrileña de Alimentación, S.A. (100%), de Getafe (Madrid), participa en la granja de producción avícola Vegaylar, S.L. (51%) y suscribe el 16,6% de Incusur Avícola, S.A., dedicada a la explotación de reproductoras pesadas e incubación y venta de pollitos de Puente Genil (Córdoba). Su sede de Tudela ocupa una superficie construida de 14.000 m<sup>2</sup>, sobre parcela de 72.000 m<sup>2</sup>, y dispone de una capacidad de sacrificio para 400.000 pollos/semana. A principios de 2016 puso en marcha una nueva incubadora de pollitos en Tudela, que ocupa una nave de 6.500 m<sup>2</sup> y tiene capacidad para 850.000 pollitos semanales. La inversión total fue de 9,5 M€. En distribución organizada está presente en cadenas como DIA, Alcampo, Carrefour, Sabeco, Mercadona o Consum. En 2016 lanzó una línea de elaborados de pollo bajo la marca 'Los Extratiernos de Uvesa', compuesta inicialmente por diez nuevas referencias, que está ampliando. De cara a 2017 está reforzando su presencia en redes sociales y ha presentado un nuevo diseño para sus productos envasados. De hecho, cerca del 60% de su volumen de despiece es ya envasado.

A nivel de producción porcina, cuenta con Desarrollo Ganadero Porcino, S.A. (Degaporsa) -100%- , con 5.000 madres; Gestión Porcina Abulense, S.A. (100%); Granja Las Acacias, S.L. (40%); Los Olmos, S.L. (33,33%); Milladara, S.L. (25%); Aspra, S.L. (28,17%); y Nacoop, S.A. (24%). Además, tiene el 52,9% de la fabricante de correctores Coopensos Nutrición Animal, S.L. Asimismo participa en Centro de Investigación Seminal, S.L. (20%), centro de inseminación de Ejea de los Caballeros, y en Centro Tecnológico de Reproducción Porcina (Centrotec -25%-).

Aproximadamente el 70% de sus ventas corresponde al negocio avícola de carne. El resto proviene de la producción ganadera de porcino (30%) y la fabricación de piensos.

UVE pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un descenso del 3%, mientras que su plantilla crece un 2´4%





<b>Ranking: 64</b>	<b>UVE, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Tudela (Navarra)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	277,73 Millones de € (-3,32%)	
<b>Plantilla 2015</b>	470 (2,4%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	<b>Segovia:</b> Cúellar (PRADO VEGA, S.A.)
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	<b>Madrid:</b> Getafe (DISTRIBUIDORA MADRILEÑA DE ALIMENTACIÓN, S.A.)
	<b>Navarra:</b>	<b>Navarra:</b> Tudela de Navarra
	<b>País Valencià:</b>	<b>Valencia:</b> Catarroja (SACONDA, S.A.)
<b>Marcas</b>	GALMIER, PICOLAI, UVESA	
<b>MDD</b>	<b>DIA, ALCAMPO, CARREFOUR, CONSUM</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Navarra
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.780
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.314,82
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se recoge la reduccion progresiva de la utilizacion de cooperativas de trabajo asociado
<b>Formación</b>	Se contituye una Comision Paritaria de Formacion y se definen sus funciones
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de seguridad y salud. Redacción amplia
<b>Conciliación:</b>	Lo dispuesto en igualdad de oportunidades LO 3/2007
<b>Derechos Sindicales:</b>	Garantías sindicales. Amplia regulación
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge







## 65. D. Mariscos Rodríguez, S.A. (Dimarosa)

Empresa comercializadora de las capturas de Mariscos Rodríguez, S.A., con flota de 16 buques congeladores (4.500 TRB) y un mercante. También distribuye las capturas de otros 100 barcos.

Sus instalaciones se ubican en el P.I. Villafría de Palos de la Frontera (Huelva), donde cuenta con una zona de recepción de mercancías, otra de almacenaje y emisión de pedidos. Para la venta mayorista, cuenta con puestos en Mercasevilla, Mercazaragoza, Mercamadrid, Mercavalencia, Mercabarna, Mercamálaga y Mercalicante.

En 2017, está ultimando un importante proyecto de cara a satisfacer las necesidades de Mercadona, de la que es interproveedora. En concreto, está destinando alrededor de 4,5 M€ para habilitar unas instalaciones de procesado en China, fundamentalmente para gamba pelada. Hasta ese momento, únicamente realizaba en China operaciones de compra, para la posterior importación y venta. La apertura de la planta de procesado obedece a los deseos de Mercadona, que por cuestiones de seguridad, calidad y trazabilidad prefiere que la mercancía sea procesada en origen.

A la cadena valenciana, que absorbe aproximadamente el 55% de su negocio, le suministra su gama de marisco congelado (gambas, bocas, cangrejos, buey de mar, nécoras, cigalas y bogavantes, principalmente)..

En el grupo se mantienen la sociedad Marbella Pesca, S.A. y la empresa argentina Empesur, S.A. (100,00%), que dispone de seis buques para pesca de langostino, uno de ellos incorporado durante 2015. Además, controla un 25% en la empresa atunera marroquí Almadrabas del Norte.

DIMAROSA sube cinco puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan algo más de un 10%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 127 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 65</b>	<b>DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)</b>	
<b>Sede central</b>	Huelva	
<b>Sector</b>	Congelados de Pescado	
<b>Ventas 2015</b>	270,75 Millones de € (10,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	127 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Huelva:</b> Palos de la Frontera
	<b>Catalunya:</b>	<b>Girona:</b> Juià
<b>Marcas</b>	DIMAROSA, MARISCOS RODRIGUEZ	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA</b>	

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

**Empresa:** DISTRIBUIDORA MARISCOR RODRIGUEZ S.A  
(DIMAROSA)

**Ranking 65**

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Andalucía
<b>Sector:</b>	ELABORADOS DEL MAR
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2008-2010
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.752
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.525,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,30%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% en caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional. 100% en mismo caso que el trabajador precise hospitalización y solo durante el periodo de hospitalización. Máximo 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se dota a la Comisión Paritaria de la función de realizar un seguimiento de la evolución del mercado de trabajo en las empresas del sector
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales. Comités de seguridad e higiene en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegados sindicales, cuota sindical, acumulación de horas, comités de empresas
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 66. Maicerías Españolas, S.A.

En el mercado de arroz su actividad se dirige a consumidor final e industrias, mientras que en el caso de maíz ha concentrado su labor como suministrador intermedio para las industrias de snacks y cerveza. Dentro de este último sector cuenta con plantas de tratamiento de maíz en su central y en Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Fuera de nuestras fronteras también tiene molinos en Liverpool (Reino Unido), gestionado a través de Dacsa Ltd (en la que participa al 100%), y en Polonia, mediante su participada al 90% Dacsa Polska, Spa. Aparte, en noviembre de 2012 compró otra planta industrial de maíz en Estrasburgo (Francia) a la compañía Costimex y que se denomina Costimex Dacsa France, S.A. (100%). Allí cuenta con una superficie de 35.300 m<sup>2</sup> y tiene una producción anual de 150.000 t al año. Dispone de silos para 34.800 t de materia prima y de 3.000 t de producto terminado. En 2012 distribuyó un total de 250.000 t de maíz. Tenía el proyecto de poner en marcha unas instalaciones centrales en Parc Sagunt 1 de Sagunto (Valencia), donde tiene una parcela de 52.000 m<sup>2</sup>, si bien se está centrando en su expansión internacional y en la presencia física en otros mercados europeos. Las inversiones que realiza se destinan a mejoras en sus líneas de producción. Controla el 99,99% de Rismar, S.A. (promoción inmobiliaria) y 60% de Silos de Levante, S.A. Esta última participa con un 60% en Silos de Valencia, S.A., ambas dedicadas a la recepción y almacenamiento de mercancías en el puerto de Valencia, con capacidad para 70.000 t. Además, sus accionistas disponen del 60% de la empresa avícola Productos Florida, S.A., de Villarreal de los Infantes (Castellón). En el mercado de arroz compró en septiembre de 2012 al grupo Ebro Foods las marcas 'La Cazuela', 'La Parrilla', 'Nobleza' y 'Pavo Real'. Además, mantiene acuerdos de MDD para operadores como Lidl, Ahorramás o el Árbol. Precisamente con estos dos últimos distribuidores comenzó a trabajar en 2012.

MAICERIAS ESPAÑOLAS se mantiene en la misma posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2,6% mientras que su plantilla crece hasta un 14%.

<b>Ranking: 66</b>	<b>MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Almàssera (Valencia)	
<b>Sector</b>	Arroz	
<b>Ventas 2015</b>	269,00 Millones de € (2,6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	154 (14,07%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Sevilla: Alcalá de Guadaíra
	<b>País Valencià:</b>	Valencia: Almàssera
<b>Marcas</b>	DACSA, LA CAZUELA, LA MARISMA, LA PARRILLA, LA TERRETA, NOBLEZA, PAVO REAL	
<b>MDD</b>	<b>AHORRAMÁS:</b> Arroz <b>CONSUM:</b> Arroz	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Almàssera (Valencia)
<b>Sector:</b>	ARROZ
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.067,5
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios del 5 por 100 , dos quinquenios al 10 por 100, un trienio al 5 por 100, un cuatrienio al 5 por 100, un trienio al 10 por 100, un quinquenio al 10 por 100.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,65%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Enfermedad común, a partir del 6º día el 100%. En caso de accidente laboral o maternidad, el 100% desde el primer día.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente total: 11.553,86 € Indemnización por invalidez absoluta: 16.174,35 €
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Permisos para la formación. Artículo 30. Amplia redacción
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Vigilancia de la salud. Capítulo IX
<b>Conciliación:</b>	Principio general de igualdad y no discriminación y conciliación de la vida familiar y laboral. Regulado en artículo 12
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales y comités intercentros. Capítulo XIII
<b>Ayudas:</b>	Protección a la mujer embarazada y en riesgo durante la lactancia y permiso por lactancia
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Protección a las víctimas de la violencia de género y prevención del acoso por razón de sexo

## 67. Felix Solis Avantis, S.A.

Sociedad holding que se ocupa de la gestión corporativa y de la comercialización de todos los vinos del grupo. La estructura productiva está integrada por Bodegas Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. La primera acoge las bodegas manchegas del grupo: la macrobodega y sede del mismo, situada en Valdepeñas y la planta de la localidad toledana de La Puebla de Almoradiel. Las restantes bodegas han quedado integradas en la filial Pagos del Rey y están situadas en las DO Ribera del Duero, Rueda, Rioja y Toro. Además, tiene otras sociedades como Viña Albali Reservas, S.A. (sede social y planta dedicada al envejecimiento de vino), Cruzares, S.A. (dedicada al almacenaje y crianza); y Comercializadora Isleña de Distribución (envasa, embotella y comercializa vino de mesa en Tenerife, además de distribuir el resto de marcas del grupo en la isla). Por otro lado, Félix Solís Avantis podría, a medio plazo, contar con una tercera filial para englobar proyectos en el extranjero.

Hasta la fecha, fuera de España controla el 100% de Bod. Félix Solís France, S.A.R.L.; el 99% de Félix Solís CZ, A.S.; el 100% de Félix Solís Avantis USA (en EE.UU.); Félix Solís Avantis UK, LTD, en Reino Unido; Félix Solís, GMBH, en Alemania; y el 100% de Shanghai Félix Solís Winery, LTD. y Pagos del Rey Shanghai. En Chile está ejecutando un proyecto de puesta en marcha de una bodega propia, para elaborar vinos chilenos. Situada en el Valle de Cachapoal, en la Zona central. En cuanto a otros proyectos del grupo, la familia Félix Solís ha iniciado un proyecto enoturístico de gran envergadura, que ha comenzado con la apertura de un Museo del Vino junto a su bodega de Toro. Precisamente esta bodega se ha fortalecido en 2016, con la compra a Mostos Internacionales de un centro productivo situado en la misma localidad.

En 2015 entró en vinos de Rías Baixas, con su marca 'Pulpo' y, más recientemente 'Centola', y lanzó 'Frissé' (5% graduación alcohólica), un combinado de vino rosado con sabores naturales de frambuesa y pomelo, que se define como una sangría frizzante aromatizada a base de vino gasificada, en blanco, rosado y tinto. En 2016 renueva el formato de pet de 1,5 l de su sangría 'Peñasol' y lanza su primer vino espumoso con el método charmat, con la marca 'Próspero'. En 2017, y tras las inversiones ejecutadas en Valdepeñas para aumentar la capacidad de elaboración, ha lanzado con la marca insignia de la compañía, 'Viña Albali'

FELIX SOLIS gana un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 12% y su plantilla se incrementa un 1´6%.

<b>Ranking: 67</b>	<b>FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Valdepeñas (Ciudad Real)	
<b>Sector</b>	Vinos	
<b>Ventas 2015</b>	263,00 Millones de € (12,3%)	
<b>Plantilla 2015</b>	400 (1,60%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b> (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.)	<b>Ciudad Real:</b> Valdepeñas <b>Toledo:</b> La Puebla de Almoradiel
	<b>Castilla y León:</b> (PAGOS DEL REY)	<b>Burgos:</b> Olmedillo de la Roa <b>Valladolid:</b> Rueda <b>Zamora:</b> Toro
	<b>La Rioja:</b> (PAGOS DEL REY)	Fuenmayor
<b>Marcas</b>	ABADIA DE ALTILLO, ALTOS DE TAMARON, ANALIVIA, ARNEGUI, AYRUM, BAJOS, BLUME, CALIZA, CAÑO, CASA ALBALI, CASTILLO DE ALBALI, CASTILLO DE SOLDEPEÑAS, CONDADO DE ORIZA, CONSIGNA, CYRANO, DIEGO DE ALMAGRO, EL AVIADOR, EL CÍRCULO, FINCA ARIADNA, FINCA LA MEDA, FRISSÉ, HEREDAD DE ALTILLO, LOS MOLINOS, MARQUES DE ALTILLO, MONTEFRÍO, ORQUESTRA, PEÑASOL, PULPO, SOLDEPEÑAS, SOLIERA, VIÑA ALBALI, VIÑA SAN JUAN	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	CIUDAD REAL
<b>Sector:</b>	VINÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	PROVINCIAL VINICOLA Ciudad Real
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.673,5
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad + gratificación virgen de las viñas
<b>Antigüedad:</b>	Diferente escala a partir de 2013. regulado en art. 35 del CC
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	100% desde primer día de baja
<b>Seguro Colectivo:</b>	28.600€ muerte sobrevenida por accidente de trabajo, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Cláusulas sobre formación profesional/ Se pacta adaptación al Sistema Nacional de Cualificaciones
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto en la Ley/ Riesgo de accidente/ Reconocimientos médicos/ Salud y seguridad en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales. Art. 44
<b>Ayudas:</b>	Ayuda por permanencia y edad en caso de baja. Ayudas a hijos o cónyuges minusválidos
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Acoso y violencia de género





## 68. Miguel Torres, S.A. Grupo

Encabezado por Miguel Torres, S.A., posee en total 2.432 h de viñedo, de las cuales 2.000 están en España (bajo las DO Catalunya, Penedés, Conca de Barberà, Priorat, Costers del Segre, Rueda y Jumilla), 400 en Chile y 32 en California. Sus vinos y brandies pueden encontrarse en más de 150 países.

A nivel productivo está presente en la DO Penedés, donde está la sede central, la bodega Waltraud y Jean León, S.L.; en Ribera del Duero, con Selección de Torres, S.L., en Fompedraza (Valladolid); en Rioja, con Soto de Torres, S.L., con bodega en Labastida (Alava); en Rueda, con bodega en Villafranca de Duero, desde 2014 (cuando adquirió Bodega el Albar Lurton, S.L., filial española de François Lurton), que se ha renombrado como Bodega Magarín; y en Priorat, donde cuenta con la bodega Torres Priorat, S.L., en la localidad tarraconense de El Lloar.

Por otro lado, Bodegas Torres dispone de una división de productos gastronómicos bajo la marca 'Torres' (aceite y vinagre) y 'Torre Real' (lomos de bonito del norte y otros productos), destinados tanto al mercado nacional como a la exportación.

Asimismo, Miguel Torres controla las comerciales Torres Import, S.A.; Miguel Torres Internacional, S.L., que distribuye sus productos en el archipiélago canario; Explotaciones Paseo de Gracia 78, S.L. (Vinoteca Torres, en Barcelona); y Sispony Distribució, S.A. (19%), distribuidora para Andorra. En 2013 constituyó la sociedad Agulladolc, para la elaboración de sus primeros espumosos procedentes de viñedos de Catalunya, que inicialmente iban a comercializarse acogidos a la DO Cava pero finalmente se lanzó a finales de 2016 un espumoso premium, 'Esplendor de Vardon Kennett', fuera de esta mención para ganar en "flexibilidad".

A nivel internacional, Torres cuenta con bodegas y viñedos propios en Chile (Sdad. Vinícola Miguel Torres, S.A., en Curicó y Comercial Miguel Torres, S.L.), el país donde más ha crecido en valor, alcanzando los 23 M€ de facturación en 2015; y en California (Marimar Torres Estate). En China cuenta con el 90% de la distribuidora Shanghai Torres Wine Trading; en Brasil; en México, con Grupo Rosor; en Suecia, con la comercial Miguel Torres Sverige; en Reino Unido, con el 10% de la distribuidora John E. Fells & Sons; en Canadá ; en Irlanda (Miguel Torres Ireland, LTD.); en Noruega (20% de Robert Prizelius, AS); en Finlandia (5% de Winestate OY); en India (25% de Prestige Wine & Spirits, con el fabricante de whisky escocés 'Glenfarclas' -25%- y tres socios locales -50% restante-); y en Filipinas (25% de ATR Torres Wines & Spirits, INC.). En 2016 compra un 10% de la distribuidora de Canadá Amphora Vins Fins et Spiritueux.

Las inversiones reflejadas en 2015 y 2016 se destinan a la compra de viñedos (14 hectáreas en Ribera del Duero para elaborar un vino de alta gama, y 5 ha en La Rioja); la fase final de las obras de adecuación de la bodega de Santa Margarida d'Agulladolç (Penedès), destinada a la crianza del espumoso; la construcción de una bodega de microvinificaciones en Pals para la investigación, entre otros, de variedades ancestrales; la puesta en marcha de la bodega de L'Aranyó, que inició las obras en el otoño de 2016, con el objetivo de concluir las a principios de 2018, y en la cual se elaborará el vino 'Purgatori'; y la ampliación de la bodega de Waltraud donde se elabora el vino de alta gama 'Mas la Plana'.

Bodegas Torres destina en torno al 11% de su presupuesto inversor a proyectos relacionados con el cambio climático.

MIGUEL TORRES sube cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 9,7%, mientras que su plantilla se reduce algo más del 10%.



<b>Ranking: 68</b>	<b>GRUPO MIGUEL TORRES</b>	
<b>Sede central</b>	Vilafranca del Penedès (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Vinos	
<b>Ventas 2015</b>	263,00 Millones de € (9,7%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.344 (-10,40%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	<b>Valladolid:</b> Fompedraza (RIBERA DEL DUERO- SELECCIÓ DE TORRES, S.L.)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Vilafranca del Penedès <b>Tarragona:</b> El Lloar (TORRES PRIORAT, S.L.)
	<b>Euskadi:</b>	<b>Álava:</b> Labastida (RIOJA - SOTO DE TORRES, S.L.)
<b>Marcas</b>	ALQUIMIA, ALTOS IBÉRICOS, ATRIUM, BELLATERRA, CAMINO DE MAGARIN, CELESTE, CORDILLERA, CORONAS, DE CASTA, ESPLENDOR VARDON KENNETT, ESTIRPE, FLORALIS, FONTENAC, FRANSOLA, GRAN CORONAS, GRAN SANGRE DE TORO, GRANS MURALLES, GRAN VIÑA SOL, HONORABLE, JAIME I, JEAN LEÓN, MANSO DE VELASCO, MARIMAR CHARDONNAY, MARIMAR PINOT NOIR, MAS LA PLANA, MILMANDA, NATUREO, PAZO DAS BRUXAS, PERPETUAL, PURGATORI, RESERVA REAL, SALMOS, SANGRE DE TORO, SANTA DIGNA, SAN VALENTÍN, SECRET DE PRIORAT, SONS DE PRADES, TORRES 10, TORRES 15, TORRES 20, TORRES 5, VERDEO, VIÑA ESMERALDA, VIÑA SOL, WALTRAUD	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	Vinícola
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	La Rioja
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2016-2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.740
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	19.945,65
<b>Vacaciones:</b>	25 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos consistentes en cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%, calculándose cada año sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,20%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) en el conjunto nacional del año anterior establecido por el I.N.E., registrase un incremento superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2016, se efectuará una revisión de dicho incremento sobre el 50 % de la diferencia entre ambos, aplicable con efectos de 1 de enero.
<b>Complemento de IT:</b>	En caso de enfermedad o accidente no laboral, las empresas abonarán durante un periodo máximo de 18 meses, un complemento salarial, que asegure a los trabajadores la percepción de un 90% de su salario. Este complemento será del 100% a partir del día 30 de la incapacidad temporal. En aquellos casos en que se produzca Incapacidad Temporal (I.T.) por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, se garantizará el cobro de hasta el 100% del salario, desde el primer día de esta situación.)
<b>Seguro Colectivo:</b>	No Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 45.000 euros. Invalidez permanente en los grados de Total, si implica el cese del trabajador en la empresa, Absoluta o Gran Invalidez: 45.000 euros, si es derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	Cursillos de formación profesional.
<b>Salud Laboral:</b>	Según ley
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Igualdad de oportunidades
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplía lo regulado por ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	Vinícola
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2018
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.831,36
<b>Vacaciones:</b>	26 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario Base de Convenio, más antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	En concepto de premio de antigüedad un 5% por cada bienio de permanencia en la empresa con un máximo de cuatro bienios y posteriormente, cuatro cuatrienios del 10%, hasta un máximo global del 60
<b>Incremento Salarial:</b>	1,1%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Garantía del 100% del salario base del presente Convenio, durante el tiempo que dure la misma
<b>Seguro Colectivo:</b>	En el caso de fallecimiento 32.000 euros. En caso de invalidez permanente de carácter total, absoluta o gran invalidez 38.000 euros
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, se exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a su disposición, las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio
<b>Formación</b>	Art.35 sobre formación
<b>Salud Laboral:</b>	Prevención de riesgos, planes formativos específicos, etc. Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	Conciliación familiar: reducción de jornada, lactancia, excedencia etc. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. Y prevención del Acoso sexual y acoso por razón de género.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplía lo regulado por ley
<b>Ayudas:</b>	Premios por jubilación en función de la edad.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 69. Mars Iberia Grupo

Incluye el negocio en España de la estadounidense Mars, Inc., que incluye las empresas Royal Canin, S.L. (petfood), Cafosa Gum, S.L. (fabricación de goma base para chicles) y la nueva Mars Multisales Spain, S.L. Esta última comenzó a operar en enero de 2017 -a través de la transformación en S.L. y posterior cambio de nombre de Mars España Inc. y Cia. Foods, SRC- y su objetivo es asumir la comercialización de los petfoods elaborados por la propia Mars España -y su filial The Animal Comany- y los caramelos, chicles, chocolates y helados de Wrigley, Co. S.L.U. (que ha transmitido sus principales activos a la nueva Mars). La integración se fue fraguando a lo largo de 2016 y se ha completado a principios de 2017.

La nueva empresa cuenta con fábrica de petfood en Arévalo (Ávila) y dos divisiones operativas independientes -con oficinas en Madrid (petfood) y Barcelona (chocolates y confitería)-, aunque se establece la sede comercial central de la compañía en Barcelona (oficinas de Wrigley). Mientras, Royal Canin, con sede en Madrid, importa sus productos de varias filiales del grupo en Europa y Cafosa tiene su sede en Sant Cugat del Vallés (Barcelona).

MARS sube dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 5% y su plantilla crece hasta un 23´6%.

<b>Ranking: 69</b>	<b>MARS IBERIA GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	261,00 Millones de € (4,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	722 (23,63%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla y León:</b>	Ávila: Arévalo
	<b>Cataluña:</b>	Barcelona
	<b>Madrid:</b>	Las Rozas
<b>Marcas</b>	CATISFACTIONS, CATSAN, CESAR, FROLIC, KITE KAT, PEDIGREE, PERFECT FIT, SHEBA, SUZI WAN, UNCLE BEN´S, WHISKAS, 5, BOOMER, BUNTY, MALTESERS, MARS, MILKY WAY, M&M´S, ORBIT, SKITTLES, SNICKERS, SOLANO, STARBUST, SUGUS, TWIX	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.760
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.328,96
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios del 5 por 100 y cuatro quinquenios del 10 por 100, calculados en ambos casos sobre los salarios base vigentes. Hasta alcanzar el 50 por 100
<b>Incremento Salarial:</b>	0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	<p>Por accidente de trabajo o enfermedad profesional el 100%. Por enfermedad común o accidente no laboral: Bajas de 1 y 20 días: 75%.</p> <p>Bajas de entre 21 y 30 días: 75% durante el período comprendido entre el 1º y el 20º día, 100% a partir del día 21.</p> <p>Bajas con duración superior a 30 días: 75% durante los 3 primeros días, 100% a partir del 4.º</p> <p>– Bajas con independencia de su duración que precisan asistencia sanitaria en instituciones cerradas: 100% desde el 1er día. Todos los casos excluyen prorata de pagas extras)</p>
<b>Seguro Colectivo:</b>	No
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el trabajo
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Igualdad de oportunidades
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplía lo regulado por ley
<b>Ayudas:</b>	Mejoras en maternidad y paternidad
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Barcelona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015/2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.445,7
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Regulado ampliamente en art. 30 del CC
<b>Seguro Colectivo:</b>	Póliza de 20.500€ causas: Muerte derivada de accidente laboral o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Revisiones médicas
<b>Conciliación:</b>	Legislación vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	Legislación vigente. Acumulación de horas sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 70. Panrico S.A.U.

PANRICO pierde hasta diecisiete puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0´89%, mientras que su plantilla se reduce un 0´96%.

<b>Ranking: 70</b>	<b>PANRICO S.A.U.</b>	
<b>Sede central</b>	Esplugues de Llobregart (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Panadería fresca	
<b>Ventas 2015</b>	260,73 Millones de € (0,89%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.347 (-0,96%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	Córdoba: Puente Genil
	<b>Aragón:</b>	Zaragoza
	<b>Castilla y León:</b>	Valladolid
	<b>Catalunya:</b>	Barcelona: Santa Perpetua de Mogoda
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	Madrid: Paracuellos del Jarama
	<b>Islas Canarias:</b>	Santa Cruz de Tenerife Las Palmas de Gran Canaria
<b>Marcas</b>	BOLLYCAO, DIP DIP, DOFI, DONETTES, DONUTS, HORNO DE ORO, LA BELLA EASO, LA HORNADA CASERA, MAÑANITOS, PANRICO, QE! , VAP´S	
<b>MDD</b>	<b>DIA:</b> Pan de molde <b>EL ARBOL:</b> Pan de molde <b>EROSKI:</b> Pan de molde	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2013
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.641
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	23 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad pero con observaciones
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Año 2011: Sin incremento salarial Año 2012: Sin incremento salarial Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la empresa, de manera que en caso de que la empresa tenga beneficios los trabajadores puedan recuperar el incremento
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente no laboral o enfermedad común: El 100% si no se supera el 4% de promedio mensual acumulado en los doce meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Seguro accidentes 39.525,47€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.
<b>Formación</b>	Formación profesional continúa. Luego existe tambien Formación individual (20.000,00 €)
<b>Salud Laboral:</b>	Comité de seguridad y salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas
<b>Conciliación:</b>	Plan de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de empresa e intercentros y secciones sindicales. Competencias
<b>Ayudas:</b>	La cantidad de que dispondrá la empresa para conceder préstamos laborales a los trabajadores, será de 78.673,58 € constantes. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador, será de 2.500,00 €. El plazo de amortización será de 36 pagos
<b>Otros:</b>	En materia de exposición al ruido, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias para reducir la exposición de los trabajadores al ruido, para ello ejecutará durante los próximos cuatro años el plan de inversiones (por valor de 1.169.000€)
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Paracuellos del Jarama
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Madrid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2009-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.762
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.891
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 Mensualidades, una de beneficios y una de cantidad fija en Septiembre (726,89€)
<b>Antigüedad:</b>	Antigüedad consolidada, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado a la fecha de la firma del convenio), de forma que el trabajador que a la firma del acuerdo perciba el complemento de antigüedad consolidará como complemento "antigüedad consolidada" la cuantía que por tal concepto se venía percibiendo más lo correspondiente al trienio en curso. Se suprime para nuevas incorporaciones.
<b>Incremento Salarial:</b>	2009: 0,8%. 2010 a 2014 sin incremento
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional , hospitalización, operación y maternidad: 100% Salario bruto (sin locomoción).Máximo de 18 meses; En Enfermedad común 100% ligado a absentismo. Si no hay baja, 60%
<b>Seguro Colectivo:</b>	39.546,45€ muerte o IP absoluta . 59.327,06€ muerte o invalidez total o absoluta por acc de trabajo.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores durante la vigencia del Convenio Compromiso de la empresa de no presentar ERE en los próximos 4 años
<b>Formación</b>	Reconoce una bolsa de 8.064 euros, para ayudas individuales para la formacion
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Delegado Sindical
<b>Ayudas:</b>	Auxilio por defunción: 4.536 euros brutos . Ayuda escolar anual de 159,74 €, Ayuda a Minusválidos : 241,05 por mes, siempre que no perciba pensión.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Jubilación anticipada: en función de los años de anticipacion de la edad de jubilación y de los años de antigüedad en la misma
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valladolid
<b>Sector:</b>	PANADERÍA Y PASTELERÍA
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Valladolid
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2014
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.641
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.729,3028
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	4
<b>Distribución de las pagas:</b>	Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual)
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	Años 2010 y 2011 y desde enero a octubre de 2012: Importes según tablas vigentes A partir del 1 de noviembre de 2012: Reducción de un 12,5% en su conjunto (salario base, plus convenio, plus actividad, pagas extras y comoción.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional , hospitalización, operación y maternidad: 100% Salario bruto (sin locomoción). Máximo de 18 meses; En Enfermedad común 100% ligado a absentismo
<b>Seguro Colectivo:</b>	Al menos, 6 meses de antigüedad en la empresa, 37.492 € fallecimiento, 37.492 € Incapacidad Permanente Absoluta : 52.756 € muerte por accidente de trabajo; 52.756 € incapacidad permanente total por AT
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a no presentar un expediente de cierre en la fábrica de Valladolid en un plazo de al menos 4 años desde la firma del Convenio. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Aplicación el plan de igualdad de la Empresa así como la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Genérico. Se establece una ayuda de 3.000 € cuyo importe será total y único para toda la vigencia del Convenio y será satisfecha en un único pago a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio. Cesión de Horas entre miembros del Comité.
<b>Ayudas:</b>	Ayuda escolar anual de 172,5366 €, Ayuda a Minusválidos : 111,79 por mes . Préstamos. fondo destinado a un préstamo 60.000 € importe máximo de 3.000,00 € por préstamo
<b>Absentismo:</b>	Incentivo por reducción de absentismo
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Jubilación anticipada: 5 años antes: 540 días de salario; 4 años antes: 444 días de salario; tres años antes: 348 días de salario; dos años antes: 252 días de salario; 1 año antes: 1 año antes: 60 días de salario; A la edad ordinaria: 30 días de salario
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

# 71. Queserías Entrepinares

La interproveedora para quesos de Mercadona, Queserías Entrepinares, incrementó sustancialmente su presupuesto en inversiones industriales a ejecutar durante 2015. Las actuaciones que han justificado el incremento de esta partida y que absorben el grueso de la citada inversión consisten en la puesta en marcha de dos almacenes automatizados en sus instalaciones productivas de Villalba (Lugo) y en su centro logístico de Valladolid. En 2015 Quesería Entrepinares consolida su posición como principal fabricante de quesos en el ámbito nacional, con un volumen comercializado en 2014 de 51.000 t. Mercadona, que sigue aportando el 97% de sus ventas, y manteniendo el peso de su oferta sobre los quesos tipo mezcla en curado y semicurado -70%-, que complementa con untables -15%- y fundidos -15%-. Entrepinares cuenta con fábricas en Valladolid, Fuenlabrada (Madrid), Lugo y Castrogonzalo (Zamora), está última especializada en el tratamiento de suero lácteo y explotada por su filial 100% Proláctea, S.A.

QUESERÍAS ENTREPINARES sube tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 7% y su plantilla crece casi un 8%.

Ranking: 71	QUESERÍAS ENTREPINARES	
Sede central	Valladolid	
Sector	Fabricación de quesos	
Ventas 2015	255,00 Millones de € (7%)	
Plantilla 2015	558 (7,72%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León:	Valladolid Zamora: Castrogonzalo
	Galicia:	Lugo: Vilalba
	Comunidad de 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.



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Valladolid
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 €, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 72. Comapa 2001, S.L. Grupo

Datos consolidados de Osona Intensiva, S.L. (Grupo Comapa). En 2016, Comapa logró el liderazgo marquista, en volumen y en valor, del mercado nacional de jamón blanco, posición que en 2015 había alcanzado en ibérico. De las inversiones de 2016, una cuantía importante se destinaron a la compra y rehabilitación de un nuevo edificio de oficinas, situado en Alcobendas (Madrid); a la ampliación de su nueva planta de Otura (Granada) y a la adquisición de las instalaciones y la marca de La Joya de Jabugo. Las instalaciones de Otura, dedicadas a curación de jamón blanco, se pusieron en marcha en abril de 2016 y hasta finales de año habían absorbido una inversión 12 M€. El jamón ibérico se lo fabricaba casi en su integridad la salmantina Corongrasa, S.A. En 2015, Comapa incorporó producción propia de esa línea en Jabugo, al alquilar la planta y asumir la marca ('La Joya Jagugo') de La Joya Jabugo, activos finalmente comprados en diciembre de 2016. Los embutidos curados, los loncheados y los cocidos se los elaboran otras industrias. Los cocidos -comercializados con la marca 'De Antaño' y producidos por Frimancha- los lanzó al mercado en la campaña navideña de 2016 y los comercializa en Carrefour, Consum y mercado exterior.

Comapa tiene una estrategia multimarca, multiciente y multicanal y está presente en cadenas de retail de todos los formatos (hípermercados, supermercados, tiendas de proximidad, discount, cadenas regionales, etc.). Su cartera está encabezada por Carrefour, el grupo Eroski, Dia, Makro, Ahorramás, Gadisa, Consum y Miquel. Las cadenas Carrefour -importante cliente de Comapa en Francia-, Leclerc -cliente también en Francia-, Aldi -en varios países europeos- y Walmart -en Sudamérica- son sus principales cuentas fuera de España. En Europa, además de Francia, la nómina de países de destino incluye Inglaterra, Bélgica, Italia, Polonia y Alemania.

Además del 100% de Comapa 2001, dicha matriz suscribe el 100% de las mencionadas Jamones Oro de Granada y Trevedul y de Cárnicas La Ermita, S.L., Cash la Ermita, S.L. y Horeca La Ermita, S.L. La propia Comapa tiene el 100% de la distribuidora Toni al Blai, S.L.

COMAPA aparece por primera vez en 2015 dentro del Ranking de las 100. Las ventas de sus productos se incrementan hasta un 40% en ese año, mientras que su plantilla se mantiene estable en 75 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 72</b>	<b>COMAPA 2001, S.L. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Alcobendas (Madrid)	
<b>Sector</b>	Cárnico	
<b>Ventas 2015</b>	250,96 Millones de € (39,90%)	
<b>Plantilla 2015</b>	75 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Granada:</b> Otra, Atarfe, Trévez (2), Busquistar, Atarde (2)
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	<b>Madrid:</b> Alcobendas
<b>Marcas</b>	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	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR</b> <b>EROSKI</b> <b>DIA</b> <b>AHORRAMÁS</b> <b>CONSUM</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Madrid
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 73. Grupo Padesa

Consolida los negocios del matadero e industrializadora Pavo y Derivados, S.A., la sala de despiece Aves Nobles y Derivados, S.L. (75%) de Zaragoza y las comerciales Kovo, S.A. (82%), de Madrid; Martín y Santiago, S.L. (50%), de Alicante; Unión de Polleros Aragón, S.L. (50%), de Zaragoza; Exclusivas J.A. Fernández, S.L. (75%), de El Ejido (Almería); y la cadena de pollerías Pollos Planes, S.L., con sede en Madrid. Además, posee participaciones en las empresas asociadas: Piensos Procasa, S.A., fabricante de piensos (42,63%) y la productora avícola Procasa, S.A. (42,65%), ambas de Reus (Tarragona); la comercial Algarra y Ortega, S.A. (33,33%) de Granada; la procesadora de subproductos Avifood, S.L. (50%) de Amposta; y la inmobiliaria Mas Felip XXI-Riudoms, S.L. (50%).

La sala de incubación y granjas de reproductoras son explotadas por la propia Padesa que, además, cuenta con instalaciones de matadero, ubicadas en las localidades tarraconense de Ampostas y Roquetes. Su participada Aves Nobles -que opera comercialmente con la marca 'Casa Matachín- también incluye en su catálogo elaborados y precocinados frescos de pollo y pavo y platos preparados refrigerados.

PADESA consigue escalar hasta doce puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 19% y su plantilla crece un 12´5%.

<b>Ranking: 73</b>	<b>GRUPO PADESA</b>	
<b>Sede central</b>	Amposta (Tarragona)	
<b>Sector</b>	Cárnicas	
<b>Ventas 2015</b>	250,00 Millones de € (19,0%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.350 (12,5%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Almería:</b> El Ejido
	<b>Comunidad de Madrid:</b>	<b>Madrid:</b> Madrid
<b>Marcas</b>	EL CAMPERO, PADESA, PANDY, POLLO DE ALDEA	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	TARRAGONA
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comisión Paritaria de Formación. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 74. Carquines de Juia, S.A.

Cuenta con instalaciones de 20.000 m<sup>2</sup> construidos, sobre parcela de 220.000 m<sup>2</sup>. Su sala de despiece ocupa 5.000 m<sup>2</sup> y cuenta con 8.000 m<sup>3</sup> de almacenes refrigerados y 50.000 m<sup>3</sup> de cámaras de congelación, tras la conclusión de un almacén frigorífico en septiembre-14, con capacidad para 15.000 t. Sus accionistas Promocions Joba y Promocions Salte (25% cada uno) pertenecen al grupo de Càrnica Batallé, S.A. Por su parte, Korga -accionista del otro 50% de Càrniques de Juià- es propiedad de Miquel Soraluze, y es también dueña de Carniquès Celrà, que en 2012 adquirió una participación accionarial del 70% en Olot Meats. Actualmente, Juià utiliza para el sacrificio los servicios de Olot Meats y de Frigoríficos del Nordeste, S.A. (Norfrisa), también participada en un 50% por Batallé. A medio plazo -aunque sin fecha fija- prevé la construcción de un matadero propio, para lo que ya cuenta con permiso municipal.

CARNIQUES DE JUIA pierde una posición en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2´75% y su plantilla crece un 4´4%.

<b>Ranking: 74</b>	<b>CARNIQUES DE JUIA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Juià (Girona)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	245,42 Millones de € (2,75%)	
<b>Plantilla 2015</b>	190 (4,40%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Girona:</b> Juià
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Juià
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Girona
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	No se recoge
<b>Vacaciones:</b>	No se recoge
<b>Número de pagas:</b>	No se recoge
<b>Distribución de las pagas:</b>	No se recoge
<b>Antigüedad:</b>	Se seguirá abonando la cantidad que en concepto de complemento por antigüedad venía cobrando el trabajador con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio de Empresa.
<b>Incremento Salarial:</b>	Según tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Otros:</b>	La jornada de trabajo se llevará a cabo de lunes a sábado, hasta un máximo de cuatro sábados al año por trabajador para aquellos que presten servicios en "Fàbrica". Los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo "Botiga Totcam" seguirán prestando servicios en jornada de lunes a sábado, tal y como lo venían haciendo hasta ahora. Las partes acuerdan que la jornada diaria pueda durar un máximo de 9 horas, haciendo, así uso, de la facultad de disposición prevista en el segundo párrafo del apartado tercero del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 75. Ultracongelados Virto, S.A.

Ultracongelados Virto, interproveedor de Mercadona y líder de los sectores de vegetales y soluciones en temperatura negativa, está ejecutando durante 2017 un nuevo paquete de inversiones presupuestado en 30 M€ y destinado principalmente al incremento de su capacidad de almacenamiento en frío negativo. Así, tras poner en marcha entre 2016 y 2017 tres nuevas cámaras frigoríficas en Santomera (Murcia), Funes (Navarra) y Santo Domingo de la Calzada (La Rioja), Virto volverá a incrementar su potencial en otros 30 M.Kg. En 2015 el grupo comercializó 276.000 t de vegetales congelados (260.000 t un año antes), de las que 71.000 t corresponden a soluciones congeladas. El 62% del crecimiento corresponden al incremento de su actividad en terceros mercados, lo que se refleja en una evolución de sus exportaciones del 14,8%. Fuera de esta cifra quedan los ingresos registrados por la compañía a través de su actividad en Portugal, donde opera a través de su participada al 25% Comercio Internacional Alimentar, con domicilio en Perafita, y en EE.UU., donde está presente a través de la industrial Blencor, con sede e instalaciones productivas en Sealy (Texas), participada al 50% por Ultracongelados de Cortes e IQF Del Perú.

VIRTO se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 3% y su plantilla crece cerca de un 10%.

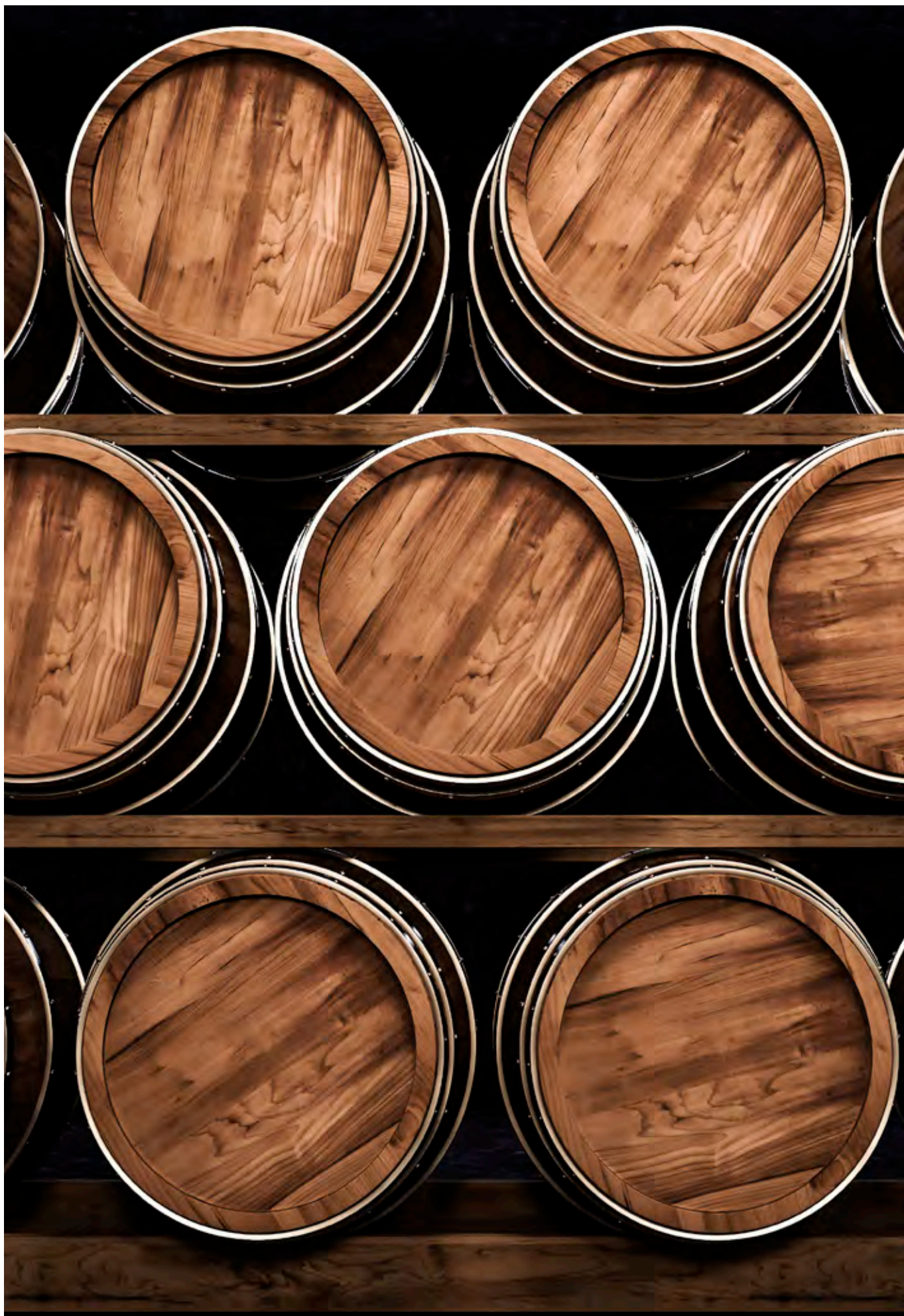
<b>Ranking: 75</b>	<b>ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Azagra (Navarra)	
<b>Sector</b>	Congelados vegetales	
<b>Ventas 2015</b>	242,85 Millones de € (2,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	433 (9,62%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Aragón:</b>	<b>Zaragoza:</b> Mallén (CENTRO LOGÍSTICO)
	<b>Castilla y León:</b>	<b>Segovia:</b> Sanchonuño (ULTRACONGELADOS DEL DUERO, S.L.)
	<b>Extremadura</b>	<b>Badajoz:</b> La Albuera (ULTRACONGELADOS DE BADAJOZ, S.A. ULBASA)
	<b>Navarra</b>	<b>Navarra:</b> Funes y Azagra (ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.) Cortés (ULTRACONGELADOS CORTES, S.L.)
	<b>Región de Murcia:</b>	<b>Murcia:</b> El Raal (ULTRACONGELADOS AZARBE, S.A.)
	<b>La Rioja:</b>	<b>Rioja:</b> Santo Domingo de la Calzada (ULTRACONGELADOS DEL OJA, S.A.)
<b>Marcas</b>	CONARTE, JV, VILLAZAR, VIRTOGEL	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Congelados	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Funes
<b>Sector:</b>	CONSERVAS VEGETALES
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Navarra
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	17.812,8
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Hasta 1996: Plus ad personam hasta el año 1996. Eliminado para nuevas incorporaciones
<b>Incremento Salarial:</b>	Se aplican tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs nacionales de 2015 a 2017, teniendo también en cuenta si resultan negativos, excede del 2,00%, el exceso hasta el límite máximo del 1,50% se añadirá a la tabla salarial de comienzo de 2018.
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral o enfermedad profesional: 100% del Salario real (salario base más plus ad personam), desde el día 1.º. Máximo 18 meses. Se complementarán también las pagas extras y la paga de permanencia.
<b>Seguro Colectivo:</b>	1.º En caso de fallecimiento por accidente no laboral 6.010,12 euros. 2.º En caso de muerte por razón de accidente de trabajo, 21.000,00 euros. 3.º En caso de invalidez permanente total y gran invalidez 6.010,12 euros. Invalidez permanente total e Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 27.000,00 euros. En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se regula la utilización de ETTs para realizar trabajos . Pasarán a ser fijos de plantilla durante la vigencia del convenio por orden de antigüedad: -3 fijos discontinuos el día 1 del mes siguiente a la firma del convenio. -3 fijos discontinuos el 1 de enero de 2017. -4 fijos discontinuos el 1 de enero de 2018
<b>Formación</b>	La Dirección de Ultracongelados Virto, S.A. (centro calle Badina), se compromete con la Representación sindical a promover la Formación continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientarán esta formación a la actualización permanente de los trabajadores de la empresa.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	Se crea la comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Amplia regulación.
<b>Ayudas:</b>	Tienen una paga prorrateada de permanencia.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Empresa:</b>	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.
<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Azagra
<b>Sector:</b>	CONSERVAS VEGETALES
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Navarra
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16660,27
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días: Salario base + Plus ad personam
<b>Antigüedad:</b>	Congelado a 31/12/1995
<b>Incremento Salarial:</b>	La subida para 2015 será del 0,25%; para 2016 del 0,75%; y para 2017 del 1,00%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs nacionales de 2015 a 2017, teniendo también en cuenta si resultan negativos, excede del 2,00%, el exceso hasta el límite máximo del 0,50% se añadirá a la tabla salarial de comienzo de 2018. Ese posible incremento para 2018 será independiente de lo que se negocie para ese año.
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente laboral o enfermedad profesional: 100% del Salario real (salario base más plus ad personam), desde el día 1.º. Máximo 18 meses. Se complementarán también las pagas extras y la paga de permanencia.
<b>Seguro Colectivo:</b>	1.º En caso de fallecimiento por accidente no laboral 6.010,12 euros. 2.º En caso de muerte por razón de accidente de trabajo, 21.000,00 euros. 3.º En caso de invalidez permanente total y gran invalidez 6.010,12 euros. Invalidez permanente total e Invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo: 27.000,00 euros. En caso de gran invalidez por accidente de trabajo: 27.000,00 euros.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Pasarán a ser fijos de plantilla los trabajadores que figuran en la lista adjunta (Anexo VII)
<b>Formación</b>	La Dirección de Ultracongelados Virto, se compromete con la Representación Sindical a promover la formación continua de los trabajadores de la plantilla. Ambas partes orientarán esta formación a la actualización permanente de los trabajadores de la empresa.
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud.
<b>Conciliación:</b>	Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación de un plan de igualdad. El plan de igualdad constará de las siguientes fases: diagnóstico, programación, aplicación y evaluación y control. Para ello se acuerda crear una Comisión.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales y derechos de los trabajadores
<b>Ayudas:</b>	Tienen una paga prorrateada de permanencia
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 76. Grupo Osborne

Sociedad cabecera del grupo que controla el capital de las productoras Bodegas Osborne, S.A. (vinos y brandies de Jerez, con instalaciones de 32.000 m<sup>2</sup> en El Puerto de Santa María -Cádiz-), Bodegas Montecillo, S.A. (vinos de Rioja, con instalaciones en Fuenmayor), Osborne Selección, S.A. (vinos de la Tierra de Castilla, con bodega en Malpica de Tajo -Toledo-, y vinos de Ribera del Duero, con bodega en Roa de Duero -Burgos-) y Osborne Portugal, LDA. (vinos de Oporto); además de la comercial Osborne Distribuidora, S.A. y de las agrícolas Viña Azabache, S.L., Viña Victoria, S.L. y Viña Montviú, S.L. (gestoras del viñedo de Malpica de Tajo). Al margen de los negocios de vinos y licores, completan el grupo las filiales al 100% Sánchez Romero Carvajal Jabugo, S.A., elaboradora de productos del cerdo ibérico y Restauradora de Mesones, S.L., explotadora de los mesones 'Cinco Jotas'. En el extranjero mantiene la distribuidora Osborne Usa, INC. (100%); controla el 51% de la empresa brasileña Natique, elaboradora de cachaça y vodka; participa con el 19,5% en la licorera venezolana Lander y Vera, S.A.; y con el 0,6% en la mexicana Grupo Industrial Herradura, S.A. (distribuye sus productos en el país azteca). También su filial Sánchez Romero tiene un 15,2% de Embutidos Fermín, S.L., elaboradora de derivados de cerdo ibérico con sede en La Alberca (Salamanca), cuyo matadero es el único nacional homologado para exportar a Estados Unidos. Asimismo, mantiene un acuerdo con el grupo vinícola estadounidense The Wine Group, para reforzar la presencia de sus vinos en este mercado. La sociedad Aguas Minerales de Aragón, S.L. está controlada al 100% por Osborne y Cía. S.A. En julio de 2014 firmó un acuerdo con el holding chino Fosun para convertirle en socio estratégico de su expansión por Asia. Dicha operación se materializó por medio de una ampliación de capital, otorgando a Fosun una participación en Grupo Osborne del 20%. Asimismo, se constituyó para el mercado local chino la filial Osborne Shanghai Trading Company. Esta participación del 20% de Fosun ha sido recomprada por los socios de Osborne en julio de 2016, como parte de la revisión de dicho acuerdo estratégico. Los datos económicos reflejados son los consolidados de grupo. Aproximadamente, el 69% de la cifra de negocio corresponde a bebidas y el resto a productos cárnicos.

GRUPO OSBORNE pierde siete puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 4%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 850 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 75</b>	<b>GRUPO OSBORNE</b>	
<b>Sede central</b>	El Puerto de Santa María (Cádiz)	
<b>Sector</b>	Licores	
<b>Ventas 2015</b>	241,00 Millones de € (-4,2%)	
<b>Plantilla 2015</b>	850 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Cádiz :</b> El Puerto de Santa María (B. OSBORNE, S.A.)
	<b>Castilla y León:</b>	<b>Burgos:</b> Roa de Duero (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.)
	<b>Castilla la Mancha:</b>	<b>Toledo:</b> Malpica de Tajo (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.)
	<b>La Rioja:</b>	<b>Rioja:</b> Fuenmayor (B. MONTECILLO, S.A.)
<b>Marcas</b>	103- ETIQUETA BLANCA, 103- ETIQUETA NEGRA, 1866, ABADIA DE MONTSERRAT, ALMA DE MAGNO, AMONTILLADO 51-1, AMPERSAND, ANIS DEL MONO, CAPUCHINO, CARA DE GALLO, CARLOS I, CARLOS III, CARTA BLANCA, CONDE DE OSBORNE, COQUINERO, DOMINIO DE MALPICA, ENDANZA, ESPIRITO DA MINAS, FELIPE II, FINCA DE MALPICA, FINO QUINTA, GADIR, GRAN CAPITÁN, GRUPO OSBORNE, INDEPENDENCIA, MAGNO, MARKHAM, MONSTER- ENERGY DRINK, MONTECILLO, NOBLANZA, NORDÉS, OLOSOSO 10 RF, PEDRO XIMENEZ 1827, PLURAL, PONCHE OSBORNE, SANCHEZ ROMERO CARVAJAL, SANTA MARIA CREAM, SANTA TERESA, SEÑORIO DEL CID, SOLAZ, TORO, TULLAMORE DEW, VETERANO, VIA CUMBRERO, XANTIAMEN, ZUBROWKA	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	El Puerto de Sta María
<b>Sector:</b>	Licores
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cadiz
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1718
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18801,01
<b>Vacaciones:</b>	31 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Según Tablas. Trienios. Máximo de 8.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,65%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	95% de su salario real, a partir del cuarto día de la baja, exclusive, hasta el decimosegundo mes, prorrogables por otros seis meses si también hubiera sido concedida esta misma prórroga por la seguridad social.
<b>Seguro Colectivo:</b>	12.681 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta. 25.361 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. 38.042 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud
<b>Conciliación:</b>	Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:  - acceso y estabilidad en el empleo - igualdad salarial en trabajo de igual valor - formación y promoción profesional - ambiente laboral exento de acoso sexual o moral
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	Créditos de viviendas.- A partir de la firma del convenio, las empresas facilitarán a los trabajadores créditos sin intereses para la adquisición de viviendas, previo informe del comité de empresa o representantes de los trabajadores sobre la necesidad de la misma, en la cuantía máxima de seis mil cuatrocientos sesenta y siete euros (6.467 €), pagaderos en la forma que se determine por los representantes legales de los trabajadores, ateniéndose a sus circunstancias económicas y familiares, sin que el plazo de amortización pueda exceder de cinco años a contar desde la concesión del préstamo.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 77. Codorníu, S.A. Grupo

Grupo estructurado en torno a Codorníu, S.A., El grupo también dispone de un centro logístico en Sant Sadurní con 13.800 m<sup>2</sup> de planta y capacidad de estocaje de 10,8 M bot; y una bodega para microvinificaciones denominada Cellers Jaume, en Sant Sadurní. Codorníu tiene oficinas comerciales en Francia, Holanda, Suecia, China, Japón y Singapur, y delegaciones con distribuidoras propias en Gran Bretaña, EE.UU. y Argentina. Estas dos últimas cuentan además con sendas bodegas, que operan con los nombres comerciales de Séptima y Artesa. La primera, ubicada en Agrelo (Mendoza) y la segunda, situada en Alexander Valley (California). También en EE.UU. tiene la distribuidora de vinos y licores Aveniu Brands. Codorníu lleva, además, la distribución en España de los vinos australianos 'Yellow Tail' y de los californianos de E & J Gallo Winery.

Además, en 2013 puso en marcha una nueva línea de negocio: la distribución de espirituosos (los rones 'Dzama' y 'Zafra'; el tequila 'La Revancha'; los vodkas 'Svedka' e 'Imperial Gold'; y la ginebra 'Voortrekker'), gestionada a través de Unique Brand Premium Spirits, división en la que se incluyen también los vinos singulares de producciones limitadas. En 2014 lanza la nueva línea 'Codornew', con la intención de conquistar los paladares de las nuevas generaciones, que englobará una completa gama de productos y acogerá varios lanzamientos anuales para el mercado interno y el internacional, lo que representaría en cinco años el 25% de la facturación global de la marca. El primer lanzamiento ha sido 'FRIZZ 5.5' en dos versiones 100% monovarietales: verdejo y albariño.

El incremento del negocio de vinos tranquilos sigue siendo puntal para la compañía, creciendo más de un 60% en los últimos seis años, especialmente en Rioja y Priorat, hasta llegar a suponer el 50% de su cifra de negocio. Fruto de esta estrategia enfocada al valor, las marcas de vinos y cavas premium, suponen ya el 20% de sus ventas. En cuanto a la categoría cava, el grupo Codorníu Raventós crece un 6% y actualmente representa el 50% de la cifra de negocio de la empresa, situándose una vez más en España (según datos IRI) como grupo líder de la categoría en valor (32%), siendo la marca 'Codorníu', con un 24% en valor, la marca más vendida en la distribución organizada. Precisamente por su estrategia enfocada al valor, el grupo decidió a principios de 2017 abandonar la MDD (que supone el 20% de las ventas de cava y el 5% de su facturación global), lo que implica el cierre de líneas y la presentación de un ERE para 71 de sus 900 trabajadores, que se ha cubierto con 23 extinciones de contrato y 48 prejubilaciones.

Ese mismo año renueva la imagen de 'Rimat' en tres direcciones: por un lado, con una nueva imagen que acerca el vino a su origen y también a los consumidores jóvenes; en segundo lugar, con un nuevo packaging, más comunicativo, que incluye explicaciones más amplias en las etiquetas sobre lo que el consumidor se va a encontrar al abrir la botella; y en tercer lugar, se está realizando un proceso de reconversión de los viñedos en ecológicos. Este año se lanzan los dos primeros vinos ecológicos ('Boira' y 'Ventada') y en 2019 toda su producción será ecológica. Además, presentado su nuevo proyecto enológico Abadía de Poblet (en Conca de Barberá), que se basa en la recuperación de las variedades autóctonas de la zona e incluye la renovación de la imagen y la bodega y el lanzamiento de tres "vinos de monasterio: 'Abadía de Poblet' blanco y tinto y 'La Font Voltada'. También en 2017, tres de sus cavas ('La Pleta', 'El Troç Nou' y 'La Fideuera', integrados en su colección 'Ars Collecta') reciben la certificación de Cavas de Paraje Calificado.

CODORNIU baja cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 7%, mientras que su plantilla permanece estable en 830 trabajadores y trabajadoras.



<b>Ranking: 77</b>	<b>CODORNIU, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Esplugues de Llobregart (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Vinos	
<b>Ventas 2015</b>	233,50 Millones de € (7,1%)	
<b>Plantilla 2015</b>	830 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Aragón:</b>	<b>Huesca:</b> Belver de Cinca (NUVIANA y VERANZA)
	<b>Castilla y León:</b>	<b>Valladolid:</b> Curiel de Duero (RIBERA DEL DUERO LEGARIS, S.L.)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Sant Sadurní D' Anoia (CODORNIU, RONDEL y DALAPIERRE) Sant Esteve de Sesrovires (BACH) <b>Lleida:</b> Costers del Segre Raimat (VIÑA MELIUS, S.L.) <b>Tarragona:</b> Scala Dei (PRIORAT CELLERS SCALA DEI S.A., 25%)
	<b>La Rioja:</b>	<b>Rioja:</b> Haro (RIOJA BODEGAS BILBAÍNAS, S.A.)
<b>Marcas</b>	ABADIA DE POBLET, ÁNIMA DE RAIMAT, ANNA, ARTESA, BACH, CARTOIXA, CODORNEW, CODORNIÚ, COLECCIÓN ALTO PRESTIGIO, CUVÉE 1872, DELAPIERRE, EDERRA, EL PISPA, GRAN CODORNIU, LA CHARLA, LA ESCUCHA, LA GRESCA, LA PELEA, LA VICALANDA, LEGARIS, LEIRAS, MASDEU, MASSIPA, MEDITERRANEA, NUVIANA, ORUBE, PLA DELS ANGELS, PRIOR, RAIMAT, RONDEL, ROYAL CARLTON, SAN MILLAN, SCALA DEI, SEPTIMA, VERANZA, VICUANA, VIÑA PACETA, VIÑA POMAL, VIÑAS DE ANNA, VIÑA ZACO	
<b>MDD</b>	<b>ALDI</b> <b>MDD REINO UNIDO</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Sant sadurni d'Ánoia
<b>Sector:</b>	VINÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1768
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	23553,6
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,50%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo o Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 90%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o invalidez: 14.231,43€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de seguridad y salud.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	LOLS
<b>Ayudas:</b>	Para los trabajadores que cursen estudios de Graduado escolar, FP en las ramas de informática, administrativo, electricidad y electrónica, se concede una ayuda del 50% del importe del curso, con un máximo de 172,35 EUR, por curso. Ayuda escolar del 50% de la cuato mensual escolar hasta COU. Ayuda a hijos disminuidos: 119,45 €.
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 78. Alhóndiga La Unión, S.A. Grupo

A nivel empresarial, el grupo está integrado por Alhóndiga La Unión y Mercados del Poniente (MERPO). Cuenta con instalaciones en Adra, La Redonda-El Ejido, Guardias Viejas, Cuatro Vientos y Urbite (Granada). Su catálogo de productos ofrece pepino (40%), pimiento (22%), calabacín (16%), tomate y berenjena (9%), melón y sandía (5%), y judía (1%). En 2017 pondrá en marcha un nuevo centro en La Mojonera (de unos 80.000 m<sup>2</sup>), y que se utilizará para la manipulación de tomate. Estará equipado con maquinaria y tecnología de última generación. También contará con laboratorios de análisis y área de recogida de envases retornables. Durante los últimos años, la compañía ha estado impulsando la implantación del control biológico en sus cultivos.

ALHÓNDIGA LA UNIÓN vuelve al Ranking 2015, tras quedar fuera en el Ranking anterior. Las ventas de sus productos registran un incremento cercano al 15% y su plantilla crece un 1'59%

<b>Ranking: 78</b>	<b>ALHÓNDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	El Ejido (Almería)	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	233,45 Millones de € (26,01%)	
<b>Plantilla 2015</b>	725 (-2,29%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Almería:</b> Adra, La Redonda- El Ejido y Guardías Viejas <b>Granada:</b> Urbite
<b>Marcas</b>	ALDEA VERDE, ANDALUZ, BARRANCO, LA UNIÓN, MERPO	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Almeria
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Almería
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12.671,10
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad y una paga de beneficios del 5%
<b>Antigüedad:</b>	Consolidada hasta la firma del convenio. Se elimina para nuevo personal.
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	9015€ en caso de muerte o incapacidad absoluta
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se hace mención a la formación continua del trabajador.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Comites de salud y seguridad.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Mención general.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 79. Martinavarro, S.L. Grupo

Dispone de plantas en Almassora (clementinas), Xeraco (naranja), Sollana (naranjas y clementinas) y Huelva (naranjas y clementinas), además de contar con 700 ha en Ferreira de Alentejo, Portugal. Podría destinar en torno al 80% de su producción a los mercados exteriores, como Europa y Estados Unidos. En el exterior, cuenta con la comercializadora MMG Citrus, de Reino Unido, joint-venture con Mack Multiples. De sus ventas en el mercado nacional, alrededor del 80% lo serviría directamente a cadenas de distribución -es interproveedora de Mercadona-. Respecto a sus accionistas, en julio de 2016 el fondo Miura Private Equity adquiere una participación del 25% en el accionariado del grupo, que se completa con J. Ballester e Hijos (pertenece a la familia Ballester), Maferco y Jomar e Hijos (de la familia Martinavarro), así como inversores institucionales patrimoniales, que entraban en la misma fecha con participaciones minoritarias. Participa, junto a las exportadoras de cítricos Vicente Giner y Cañamás Hermanos, en GMC Variedades Vegetales. Las exportaciones son estimadas.

MARTINAVARRO baja un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un ligero descenso del 0,2%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 195 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 79</b>	<b>MARTINAVARRO, S.L. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Almassora (Castellón)	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	230,00 Millones de € (-0,20%)	
<b>Plantilla 2015</b>	195 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Huelva:</b> Cartaya
	<b>País Valencià:</b>	<b>Castellón:</b> Almassora, Xeraco y Sollana
<b>Marcas</b>	AZORA, CHICO, DAISY, MARTINAVARRO, NATURMED, NATURSENSE, ROXY, SABOC	
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA</b>	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Castellon
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Castellón
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2010-2012
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1790
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13.407,10
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	30 días de Salario base
<b>Antigüedad:</b>	Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal.
<b>Incremento Salarial:</b>	El 2,3%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Se indica que no se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias.
<b>Formación</b>	Se deberá informar a los representantes de los trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones de los delegados de personal.
<b>Conciliación:</b>	Reconoce el mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Hay un artículo que reconoce la adaptación del horario en caso de violencia de género.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Mención general.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 80. S.A.T. Fribin

Su matadero de vacuno tiene capacidad para 75 animales/h y el de porcino para 450 cabezas/h, mientras la fábrica de elaborados podría llegar a producir 5.000 t/año. Participa con un 50% en la sala de despiece Carns Pont, S.A., de Barcelona. También está presente en Cexcar, S.L., empresa ubicada en Zaragoza, que presta servicios de venta exterior. Sus exportaciones apuntan principalmente a Italia, Portugal, Francia, Reino Unido y Grecia, así como a otros países comunitarios como Polonia, Bulgaria, República Checa, etc. y también a algunos países de Oriente, como Japón, Korea, Filipinas, Malasia, etc. La inversión correspondiente a 2016 se destinó a la primera parte de una renovación completa de su línea de sacrificio de porcino, que incluyó las cuadras y las fases de aturcido, sangrado, pre-escaldado, depilado, colgado, clasificado y repaso. Queda pendiente la de faenado y adyacentes, que se desarrollará entre 2017 y 2018. Tradicionalmente la empresa concentra sus ventas en carne de producción nacional. La empresa dispone además de dos tiendas destinadas al público y a profesionales de la restauración, una de ellas situada en su sede y la otra en Huesca capital.

FRIBIN baja cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos descienden un 3´4%, mientras que su plantilla crece un 4%.

Ranking: 80	S.A.T. FRIBIN	
Sede central	Binéfar (Huesca)	
Sector	Cárnicos	
Ventas 2015	227,00 Millones de € (-3,4%)	
Plantilla 2015	495 (4,00%)	
Centros de Trabajo	Aragón:	Huesca: Binéfar
Marcas	FRIBIN, MONTEARAGÓN	
MDD	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	HUESCA
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo: 18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 81. Diageo España, S.A.

Cuenta con delegaciones en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao y en Canarias, con instalaciones centrales en Las Palmas y almacenes en Tenerife. Comercializa anualmente en torno a 3,2 M de cajas de 9 l de todos sus productos, lo que le otorga una participación en volumen en el mercado en torno al 13,6% en volumen y en valor del 17,4%. Opera como sede de negocio de la unidad "Diageo Iberia", asumiendo también la gestión del mercado portugués. El grupo británico participa en Diageo España a través de la holding reflejada como accionista. En las cifras de ventas netas reflejadas están excluidos los impuestos especiales sobre el alcohol. Por áreas geográficas las ventas se reparten aproximadamente en un 86% Península y Baleares, un 14% Canarias.

DIAGEO pierde dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,18%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 371 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 81</b>	<b>DIAGEO ESPAÑA, S.A.</b>
<b>Sede central</b>	Pozuelo de Alarcón (Madrid)
<b>Sector</b>	Licores
<b>Ventas 2015</b>	221,94 Millones de € (-0,18%)
<b>Plantilla 2015</b>	371 (0,00%)
<b>Marcas</b>	BAILEYS, BUCHANAN´S, BULLEIT, CACIQUE, CAPITAN MORGAN, CARDHU, CIROC, CRAGGANMORE, DALWHINNIE, DIMPLE, DON JULIO, GLENKINCHIE, GORDON´S, HAIG CLUB, J&B, JOHNNIE WALKER, KETEL 1, KNOCKANDO, LAGAVULIN, OBAN, PAMPERO, PARROT BAY, ROE&CO, SHERIDANS, SMIRNOFF, TALISKER, TANQUERAY, VAT 69, ZACAPA
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Whisky (J&B)

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

**Empresa:** DIAGEO ESPAÑA, S.A.

**Ranking 81**

No se ha analizado la Negociación colectiva perteneciente a esta empresa ya que pertenece a Comercio en su totalidad.





## 82. Conservas El Cidacos

Conservas El Cidacos adquirió en abril de 2016 el 100% de Selección de Productos Leoneses (Seprolesa), empresa especializada en la elaboración y comercialización de legumbres secas y cocidas. Con esta adquisición, Conservas El Cidacos, de Autol (La Rioja), impulsa su proyecto empresarial, al tiempo que consolida su relación de interproveedor con Mercadona, a la que sirve en la actualidad conservas vegetales, salsas (de tomate y blancas) y platos preparados tanto con la marca 'Hacendado' como con 'Cidacos'. Seprolesa es interproveedor de Mercadona para las categorías de legumbres secas y cocidas y también fabrica sus productos con la marca 'La Asturiana'. La presencia de Cidacos en China se limita en la actualidad a la factoría que explota, junto con un socio local, en la localidad de Sucun, provincia de Shaanxi. En concreto, la gestión de este negocio corre a cargo de la sociedad Weinan Auway, donde la española suscribe el 76,5% de los títulos. Concluida su reestructuración en China, en torno al 75% del volumen comercializado por el grupo es fabricado por Green Perú, compañía que fue adquirida por Cidacos en 2012 para diversificar su red de aprovisionamiento en origen y reducir costes de producción. A finales de 2012, Grupo Cidacos adquirió la totalidad de las acciones de Green Perú, una compañía dedicada a la transformación de espárragos, alcachofas y aguacates con domicilio en la localidad peruana de Trujillo. Tras estudiar el mercado andino durante varios años, la interproveedora de Mercadona se inclinó por una empresa relativamente joven, fue fundada en 1999, que cuenta con una planta de 4.000 m<sup>2</sup>, otros 4.000 m<sup>2</sup> de almacén y 1.300 Ha de superficie cultivable. En estas instalaciones, certificadas en U.S, GAP y GlobalGap, fabrica espárragos y alcachofas en conserva -en múltiples presentaciones, tanto en vidrio como en lata- y también referencias en fresco, principalmente espárragos y aguacates. En cualquier caso, la planta es muy flexible, por lo que también podría producir otros productos típicos de la zona, como el pimiento de piquillo. Green Perú exporta buena parte de sus productos a Estados Unidos y Europa (fundamentalmente a Alemania, Francia y España). Cidacos también compró Tresa para desarrollar una línea de salsas en ambiente de la mano de Mercadona. Tresa cuenta con unas modernas instalaciones que dan empleo a 15 trabajadores en la localidad riojana de Albelda de Iregua, concebidas desde el inicio para fabricar todo tipo de salsas con MDD. Grupo Cidacos está integrado por Conservas El Cidacos, S.A, de Autol (La Rioja) y Conservas Elagon, S.A., de Coria (Cáceres). Cuenta con fábricas en Autol (La Rioja), Funes (Navarra), La Puebla de Montalbán (Toledo), Albelda de Iregua (La Rioja) y Coria (Cáceres).

EL CIDACOS sube un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan una caída del 5% y su plantilla desciende hasta un 20´76%.



<b>Ranking: 82</b>	<b>CONSERVAS EL CIDACOS</b>	
<b>Sede central</b>	Autol (La Rioja)	
<b>Sector</b>	Conservas vegetales	
<b>Ventas 2015</b>	218,13 Millones de € (-5,33%)	
<b>Plantilla 2015</b>	355 (-20,76%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Castilla La Mancha:</b>	Toledo: La Puebla de Montalbán
	<b>Extremadura:</b>	Cáceres: Coria (CONSERVAS ELAGON, S.A.)
	<b>Navarra:</b>	Navarra: Funes
	<b>La Rioja:</b>	Rioja: Autol (CONSERVAS EL CIDACOS) Albelda de Iregua
<b>MDD</b>	<b>ALCAMPO:</b> Conservas vegetales <b>HIPERCOR:</b> Conservas vegetales <b>MERCADONA:</b> Conservas vegetales, Salsas, Mermeladas	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	LA RIOJA
<b>Sector:</b>	CONSERVAS VEGETALES
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14599,65
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejaron de devengar antigüedad con carácter definitivo y como compensación la tabla de los salarios base del Convenio se incrementó durante 1997 y 1998 en un 2 %, respectivamente.
<b>Incremento Salarial:</b>	3,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnización por muerte o invalidez. De 3.000€ a 15.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Para facilitar el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales 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 se computarán a estos efectos los trabajadores que no hayan realizado en el año anterior un mínimo de 45 jornadas de trabajo efectivo.
<b>Formación</b>	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales. Asimismo se desarrollarán los instrumentos necesarios en los marcos normativos que existan en cada momento en relación con la formación profesional de los trabajadores.
<b>Salud Laboral:</b>	Capítulo IX. Amplia redacción.
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo X. Amplia redacción.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 83. Grupo Ybarra Alimentación, S.L. (GYA)

Datos consolidados de Grupo Ybarra Alimentación, S.L. (GYA) con Aceites Ybarra, S.A. -filial al 100% de Grupo Ybarra Alimentación-; la también comercializadora de aceites Oleo Masía, S.A. -filial al 99,98% de Aceites Ybarra- y Packalia, S.L., subsidiaria al 100% de Grupo Ybarra y dedicada a la venta de los productos del grupo con MDD.

En enero de 2017, Grupo Ybarra inició la construcción de su nueva factoría, que se levanta en el polígono El Aceitunero de Dos Hermanas (Sevilla). Dicha planta asumirá, en diciembre de 2017, la actividad de la fábrica anterior, situada en Ctra. de Isla Menor, que se dedicaba al envasado de aceites y sal y a la producción de salsas y fue incendiada en julio de 2016. De ese modo, la compañía mantiene y va a conservar en ese emplazamiento anterior (en Ctra. de Isla Menor) las oficinas y el laboratorio.

A comienzos de 2017, Grupo Ybarra había cubierto ya el 100% de sus necesidades de suministro de aceites y salsas con el servicio de otras empresas del grupo Migasa (accionista del 50% de Grupo Ybarra) y varios copackers. El embotellado de sus aceites se ha repartido entre Migasa, la sociedad Muela-Olives -envasadora del volumen de Mueloliva y Minerva- y Deoleo. La actividad de salsas ha sido delegada en Agroalimentaria Musa (filial de Dcoop) y una compañía portuguesa. Dichas asignaciones supusieron el traslado a esas plantas externas de unos 60 trabajadores de la fábrica incendiada. Así, ha tenido una reducida aplicación el expediente de regulación temporal, (ERTE) aprobado para 80 de los trabajadores fijos de Grupo Ybarra, que empleaba en el complejo de Ctra Isla Menor a 136 trabajadores fijos y 100 eventuales.

Los principales clientes de ese negocio aceitero nacional son Carrefour, Ifa, Euromadi, Lidl, Alcampo, DIA, Eroski y Consum. Sus exportaciones de aceites, correspondientes íntegramente a oliva, se incrementaron de 18,20 Ml a 19,15 Ml. Su producción de salsas fue de 25.000 t en 2015 y de 18.300 t en 2016. Esos volúmenes incluyeron fabricación para Heinz, compañía a la que Grupo Ybarra dedicaba el 25% de la capacidad de su fábrica de salsas.

La compañía complementa su negocio de tomate frito y pisto bajo la marca 'Ybarra' con la comercialización de tomate frito 'Starlux' y tomate triturado y tomate triturado tamizado 'Starlux Tomator', marcas propiedad de Unilever España, S.A., cuya licencia asumió Grupo Ybarra en abril de 2015. El tomate frito lo elabora la propia Grupo Ybarra en Lodosa y el triturado se lo produce Inpralsa (filial de The GB Foods, S.A.) en su planta de Miajadas (Cáceres). Con el grupo GB Foods, Grupo Ybarra está asociada también, desde abril de 2013, en la comercialización para foodservice, con un portafolio conjunto, al que Grupo Ybarra aporta las salsas 'Ybarra Cocina Profesional', el aceite de oliva 'Saeta' y el aceite de freír 'Esencial'.

YBARRA entra en el Ranking de las 100 en el año 2015. Las ventas de sus productos registran un importante crecimiento del 17%, mientras que su plantilla se reduce un 8,74%.

<b>Ranking: 83</b>	<b>GRUPO YBARRA ALIMENTACIÓN, S.L. (GYA)</b>	
<b>Sede central</b>	Dos Hermanas (Sevilla)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	212,00 Millones de € (17,50%)	
<b>Plantilla 2015</b>	167 (-8,74%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Cádiz:</b> Puerto de Santa María (Vinagres de Yema, S.A.) <b>Sevilla:</b> Dos Hermanas (Salsas) Pilas (Aceituna) Morón de la Frontera (Aceite)
	<b>Navarra:</b>	Lodosa (Conservas Vegetales)
<b>Marcas</b>	ESENCIAL, LA MASIA, SAETA, STARLUX, YBARRA,	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR</b> <b>LIDL</b> <b>ALCAMPO</b> <b>DIA</b> <b>EROSKI</b> <b>CONSUM</b> <b>OTROS</b>	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Provincial ACEITE Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12409,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€)
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.
<b>Conciliación:</b>	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores.
<b>Ayudas:</b>	Premio por matrimonio o pareja de hecho. Año 2015(266,93€).
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Andalucía
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1808
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18372,82
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 Salario base+antigüedad+part. En Beneficios y 1 de beneficios el 10% del salario base del anexo número I más la antigüedad.
<b>Antigüedad:</b>	Se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores fijos o fijos discontinuos contratados a partir del 12 de febrero de 2001 que pasará a ser disfrutado a título individual por cada trabajador, a mantener una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un plus de antigüedad calculado en dos trienios y un quinquenio. Cada trienio tendrá un valor del 5% del salario base de cada trabajador y el quinquenio tendrá el valor del 10% del salario base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operará para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 20% de su salario base, o lo que es lo mismo: ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,6 % para 2015, 2016, 2017
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Límite a la contratación temporal que no sea fijo o fijo-discontinuo: 25%
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Cláusula de acoso laboral.—Para evitar acciones de acoso que se produzcan en el seno de la Empresa, se establecen las siguientes medidas:  A) La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entornolaboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito.  B) La comisión Paritaria velará por el exacto cumplimiento de los derechos en el centro de trabajo, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema. Disposición adicional quinta: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	LOLS. AMPLIA REDACCIÓN.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1776
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14599,65
<b>Vacaciones:</b>	21 días laborables jornada de lunes a viernes y a 25 días laborales jornada de lunes a sábado.
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 1 de enero de 1996 los trabajadores del sector dejaron de devengar antigüedad con carácter definitivo y como compensación la tabla de los salarios base del Convenio se incrementó durante 1997 y 1998 en un 2 %, respectivamente.
<b>Incremento Salarial:</b>	3,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Indemnización por muerte o invalidez. De 3.000€ a 15.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Para facilitar el acceso a la fijeza discontinua de los trabajadores eventuales 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 se computarán a estos efectos los trabajadores que no hayan realizado en el año anterior un mínimo de 45 jornadas de trabajo efectivo.
<b>Formación</b>	Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales. Asimismo se desarrollarán los instrumentos necesarios en los marcos normativos que existan en cada momento en relación con la formación profesional de los trabajadores.
<b>Salud Laboral:</b>	Capitulo IX. Amplia redacción.
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capitulo X. Amplia redacción.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 84. Berlys Corporación Alimentaria, S.A.U.

Al cierre de 2016, la compañía afirma haber cumplido con éxito su plan estratégico a 3 años "que contemplaba una subida de Ebitda de un 8% anual medio gracias a su propio crecimiento orgánico así como de la adquisición de empresas". Así, la compañía realizó en 2015 la compra del 33,5% de acciones en su filial canaria, hasta alcanzar el 91% de participación total y durante este año aumentó su participación al 100% de las acciones de Berlypan, empresa gallega comercializadora y distribuidora, de la que ya disponía de un 50%, reforzando así su posición en ambas regiones. El plan estratégico 2014-2016 se basaba en dos líneas de trabajo. Por un lado, en el desarrollo de las ventas con la apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos productos y la diversificación del canal retail y, por otro lado, en la mejora de la eficiencia con la optimización de coste tanto en la parte industrial como en la logística. "El plan estratégico aprobado para el periodo 2017-2021 potencia el crecimiento de las ventas hasta situarnos con una rentabilidad de Ebitda sobre ventas por encima del 23%". Por su parte, la cadena de bakery coffee 'Bertiz', integrada en Berlys Corporación, continúa creciendo, para alcanzar ya las 40 unidades, la mayoría de ellas situadas en el norte y el centro de España. Sumando los locales de estas enseñas a algunos establecimientos singulares, el parque total de la división de retail del fabricante de masas congeladas se sitúa en las 220 unidades, la mayoría de ellas explotadas en propiedad. Berlys estructura su actividad entorno a tres grandes áreas de negocio. Por un lado, agrupa en lo que se ha dado a conocer como Canal Directo toda su actividad en la red de tiendas de calle, que se distribuyen principalmente en cuatro marcas: 'Bertiz', 'La Tahona', 'Horno Artesano' y 'Taberna'. Esta división incluye también el resto de su actividad comercial en País Vasco y Navarra a través de delegaciones comerciales. Por otro lado, agrupa en otro gran bloque todo el negocio de su red de delegaciones propias, actualmente integrado por 31 delegaciones en todo el territorio nacional, excepto las citadas áreas de País Vasco y Navarra. Por último, esta nueva estructura agrupa las áreas de mayor crecimiento potencial en un bloque compuesto por grandes cuentas y exportaciones, es decir, aquellos clientes de la restauración organizada y de la distribución moderna, más la presencia de Berlys fuera de nuestras fronteras, que actualmente soportaría alrededor del 6% de sus ventas totales.

BERLYS se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una caída del 5%, mientras que su plantilla se reduce ligeramente un 0,6%.

<b>Ranking: 84</b>	<b>BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.</b>	
<b>Sede central</b>	Pamplona (Navarra)	
<b>Sector</b>	Panadería	
<b>Ventas 2015</b>	211,60 Millones de € (-5,11%)	
<b>Plantilla 2015</b>	1.130 (-0,62%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Baleares:</b>	Palma de Mallorca
	<b>Castilla la Mancha:</b>	Toledo: Noblejas
	<b>Canarias:</b>	Tenerife Las Palmas de Gran Canaria
	<b>Navarra:</b>	Mutilva Baja Tafalla Tajonar
	<b>País Valenciano:</b>	Alicante
<b>Marcas</b>	BERLYS, BERTIZ, KORFEST, LA HORNADA, LASA, MINA, TABERNA	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Navarra
<b>Sector:</b>	PANADERÍAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Navarra
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1730
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16.672,75
<b>Vacaciones:</b>	21 laborales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A los 2 años de servicio: 5%. A los 4 años de servicio: 10%. A los 9 años de servicio: 20%. A los 14 años de servicio: 30%. A los 19 años de servicio: 40%. A los 24 años de servicio: 50%
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%. Máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo: 34.199,83 Fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:26.477,29
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Regulación de contratación eventual. Regulación de ett´s. Contratación estable y temporalidad.
<b>Formación</b>	Incluye un plan de formación para trabajadores con contrato en formación.
<b>Salud Laboral:</b>	Seguridad e higiene. Reconocimientos médicos
<b>Conciliación:</b>	Conciliación de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	CC. Valenciana
<b>Sector:</b>	PANADERÍAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1782
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14344,8
<b>Vacaciones:</b>	32 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Regulada en Anexo 1 del cc
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% hasta el límite de doce meses. En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Política de contratación Fomento de la contratación indefinida
<b>Formación</b>	Comisión paritaria sectorial de formación
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión sectorial de salud laboral/ Delegado de prevención
<b>Conciliación:</b>	Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Toledo
<b>Sector:</b>	PANADERÍAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Toledo
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1775
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13085,75
<b>Vacaciones:</b>	27 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Dos bienios al 5% sobre el salario base. Cuatro quinquenios al 10% sobre el salario base. No obstante el personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 sólo tendrá derecho a percibir un bienio al 5 por 100 sobre el salario base y dos quinquenios al 10 por 100 sobre el salario base, no devengándose ulteriores incrementos en concepto de antigüedad.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Situación derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% desde primer día. La Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá a partir del décimo día el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 16.723,65 euros
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Regula empresas de trabajo temporal
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Derecho a la protección frente a los riesgos. Evaluación de riesgos y acción preventiva. Equipos de trabajo y medios de protección. Delegados de prevención Ropa de trabajo Reconocimiento médico
<b>Conciliación:</b>	MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
<b>Derechos Sindicales:</b>	Regulado ampliamente en capítulo IX del CC
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Baleares
<b>Sector:</b>	PANADERÍAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Baleares
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1778
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.868,59
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Se cambia a Plus de Fidelidad
<b>Incremento Salarial:</b>	1,5% (año 2013)
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Incapacidad temporal por accidente de trabajo: 100% Incapacidad temporal por enfermedad Común o Accidente no Laboral:75%
<b>Seguro Colectivo:</b>	12.020, 24€ (año 2013)
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión de salud laboral
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Acción sindical en la empresa Comités de Empresa y Delegados/Delegadas de Personal
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Tenerife
<b>Sector:</b>	PANADERÍAS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Tenerife
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2009-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	10.365,75 (año 2014)
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% en todos los casos hasta ochos meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	10.800€ (año 2012)
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Salud y seguridad en el trabajo Vigilancia de la salud Prendas de trabajo
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Cauces de la representación colectiva Comités de empresa y delegados de personal. Ampliamente desarrollado en art. 38 del CC.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 85. Grupo alimentario Argal, S.A.

Se ha consolidado en la cuarta plaza del mercado de elaborados cárnicos, al sumar, junto a la barcelonesa Embutidos Monells, que adquiriría en 2014. Sin la aportación de esta última, comercializó 47.190 t de embutidos, fiambre y jamón en el mismo periodo (+1,5%), de los que 6.261 t se destinaron a su venta en el exterior. En valor, las exportaciones supusieron 43,6 M€ en 2016, con filiales Francia, Alemania, Portugal y la reciente subsidiaria en Holanda, aunque también exporta en otros países como Reino Unido, Portugal, Benelux y Escandinavia.

Precisamente la internacionalización, junto a la puesta en valor de sus enseñanzas en food service y la distribución moderna, y la innovación, constituyen su estrategia empresarial y comercial de los últimos dos años. Por ello, va a seguir potenciando sus últimos lanzamientos, como son la línea de jamón curado de pavo y la nueva gama de salchichas 'Ketchup Plops', con cápsulas de ketchup en su interior, ahora, también con queso.

Por marcas, 'Argal' está focalizada en productos tradicionales curados (jamones y cocidos) en diferentes presentaciones (al corte, loncheados y piezas en libre servicio); con 'Argal Bonnatour' comercializa jamones cocidos y pechugas de pavo y con 'Argal Olivings' elaborados cárnicos con aceite de oliva virgen extra. Finalmente, con la marca 'Estirpe Negra' comercializa productos ibéricos fabricados en Fregenal de la Sierra por la sociedad del grupo Estirpe Negra. Además de esta filial, en España, forma grupo con Argal Cocina, responsable de la división de productos de quinta gama, enseña que este 2017 ha sumado nuevas ayudas culinarias refrigeradas; Argal Ensaladas, al 100% desde 2015, periodo en el que Argal adquirió el 12% en manos del fabricante belga Ofsa; e Industrias Cárnicas Navarras, dedicada a la producción de embutidos curados de cerdo blanco y patés, con marca propia y marca blanca 'Peña Grande' en Mercadona. A éste conglomerado, sumó en 2016 el control de Just Gourmet (51%). En Miralcamp, produce elaborados cárnicos cocidos y jamón curado de cerdo blanco, así como loncheados cárnicos y ensaladas refrigeradas, éstas bajo gestión de Argal Ensaladas. Entretanto, la planta del grupo en Lumbier es gestionada por Incarsa. Por último, la fábrica frexnense la explota Estirpe Negra, con sala de despiece para transformar 50.000 cerdos, secaderos de jamones y paletas para 500.000 piezas en estancia y fábrica de embutidos -500 t anuales-. Además, dispone de 11 centros logísticos, ocho de ellos situados en España.

ARGAL sube once puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 6'75% y su plantilla crece un 8'45%.

<b>Ranking: 85</b>	<b>GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Miralcamp (Lleida)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	210,72 Millones de € (6,75%)	
<b>Plantilla 2015</b>	616 (8,45%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	Lleida: Miralcamp
	<b>Extremadura:</b>	Badajoz: Fregenal de la Sierra
	<b>Navarra:</b>	Navarra: Lumbier
<b>Marcas</b>	ARGAL, BONNATUR, CAMPING, ESTIRPE NEGRA	
<b>MDD</b>	MERCADONA	



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Lleida
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo: 18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo.
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formación .Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 86. Grupo Panstar

Las últimas incorporaciones a su perímetro de consolidación son la comercializadora con sede en Barcelona, Panes Nutricionales, que explota la marca 'Pan Salud', y Eco Panadería Vicalvaro, con sede en Madrid, actualmente administrador único de la también elaboradora de masas especializada en ecológico y panes de alta gama Pan Vi, localizadas en Madrid, adquirida por Panstar en 2014. Su memoria de la sociedad holding cita también como sociedades asociadas a Sarrifer, participada al 24%, con domicilio social en Anna (Valencia), dedicada al comercio al por mayor de productos alimenticios; y Distribuíó 104, participada al 50 %, con domicilio social en Sant Cugat del Valles (Barcelona), y con actividad en fabricación, elaboración, transformación, distribución y venta al mayor y detalle de toda clase de alimentos y bebidas. Las inversiones 2016 se destinaron a la mejora y actualización de su planta industrial vigente, y principalmente a la finalización y puesta en marcha del nuevo almacén y centro de paletizado de sus instalaciones de Enguera.

PANSTAR se mantiene en el mismo puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se incrementan un 1%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 1.080 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 86	GRUPO PANSTAR	
Sede central	Albuixech (Valencia)	
Sector	Panadería congelada	
Ventas 2015	210,00 Millones de € (1,0%)	
Plantilla 2015	1.080 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Baleares:	Mallorca: Frimar Panaderos Baleares
	Cataluña:	Girona: Vilamalla (Panificadora Ampuriabrava) Figueres (Boutique del Pa) Barcelona: Santa Margarida i els Monjos (Alvilardan Distribució de Pa i Bollería Congelada)
	Madrid:	Madrid: San Sebastián de los Reyes (Inversiones Cejisa)
	País Valencià:	Valencia: Albuixech (Panamar Panaderos)
Marcas	COPOBA, HOOPS, PACFREN, PANAMAR, PANUSA	
MDD	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	CC. Valenciana
<b>Sector:</b>	OTROS PRODUCTOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2011-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1752
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16071,8
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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".
<b>Incremento Salarial:</b>	0,60%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Regulado ampliamente en art. 24 del CC.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Reconocimiento médico anual
<b>Conciliación:</b>	Reconocimiento y equiparación de las parejas de hecho. Maternidad y paternidad. Igualdad de derechos en la clasificación profesional. Recoge un precepto denominado "Hostigamiento psicológico en el trabajo y acosos sexual".
<b>Derechos Sindicales:</b>	Maternidad y paternidad. Igualdad de derechos en la clasificación profesional.
<b>Ayudas:</b>	Cuando tenga lugar la baja en la empresa por jubilación o invalidez, total y / o absoluta, siempre que se tenga una antigüedad de más de 15 años de servicio en la empresa, se tendrá derecho a percibir el importe íntegro de dos mensualidades de salario convenio y antigüedad que, en su caso, perciba el trabajador. A este importe tendrá derecho exclusivamente el personal que durante la vigencia de este Convenio colectivo, cumpla los requisitos mencionado anteriormente.
<b>Absentismo:</b>	Comisión paritaria de Productividad y Comisión régimen de faltas y sanciones.
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	Recoge un precepto denominado "Hostigamiento psicológico en el trabajo y acosos sexual" (art. 39).

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	CC. Valenciana
<b>Sector:</b>	OTROS PRODUCTOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Baleares
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1778
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14.344,80
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Se cambia a Plus de Fidelidad.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,5% (año 2013)
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Incapacidad temporal por accidente de trabajo: 100% Incapacidad temporal por enfermedad Común o Accidente no Laboral: 75%
<b>Seguro Colectivo:</b>	12.020, 24€ (año 2013)
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión de salud laboral
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Acción sindical en la empresa Comités de Empresa y Delegados/Delegadas de Personal
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	CC. Valenciana
<b>Sector:</b>	OTROS PRODUCTOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	CC. Valenciana
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1782
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14344,8
<b>Vacaciones:</b>	32 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Regulada en Anexo 1 del cc
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% hasta el límite de doce meses. En los procesos De incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 25 % de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal desde el día sesenta hasta el día trescientos sesenta y cinco de la baja.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Política de contratación Fomento de la contratación indefinida
<b>Formación</b>	Comisión paritaria sectorial de formación.
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión sectorial de salud laboral/ Delegado de prevención.
<b>Conciliación:</b>	Medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Derechos sindicales
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 87. Grupo Ángel Camacho, S.L.

Compañía familiar de alimentación con una clara vocación global, con ventas en más de 90 países. Cabecera del grupo empresarial constituido por 11 empresas, seis de ellas nacionales (Ángel Camacho Alimentación, S.L., Laboratorios Sanor, S.A., Loreto Specialty Foods, S.L., Cucanoche, Cuaterola y Eolo Arroz -las tres últimas para la actividad agrícola y cuatro internacionales localizadas en los principales mercados mundiales: Estados Unidos (Mario Camacho Foods -de la que durante 2014 adquirió el 50% restante que no controlaba-), Reino Unido (A.Camacho UK) y Polonia (Stovit Group). La sede de sus oficinas centrales y de sus plantas de elaboración y envasado de aceitunas de mesa (Fragata), encurtidos (Fragata), mermeladas (La Vieja Fábrica) y aceites de oliva (Fragata), se encuentra en la localidad sevillana de Morón de la Frontera. Ángel Camacho es uno de los mayores envasadores de aceitunas de mesa del mundo, la mitad de ellos distribuidos fuera de España (un 50% en Estados Unidos). El proyecto de modernización incluye también una fase de reorganización industrial, mediante la cual algunos procesos que actualmente lleva a cabo en las antiguas instalaciones que posee en Espartinas, también en Sevilla y para aceitunas, pasarán a Morón. Esto conllevaría la ampliación de algunas líneas en la sede central.

GRUPO ÁNGEL CAMACHO sube once puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 6%, mientras que su plantilla se reduce un 3'6%.

<b>Ranking: 87</b>	<b>GRUPO ÁNGEL CAMACHO, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Morón de la Frontera (Sevilla)	
<b>Sector</b>	Multiproducto	
<b>Ventas 2015</b>	208,90 Millones de € (6,20%)	
<b>Plantilla 2015</b>	797 (-3,63%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Sevilla:</b> Morón de la Frontera (2) y Espartinas (1): Aceitunas, Aceites (oliva y girasol), encurtidos, condimentos, mermeladas y miel.
	<b>Castilla y León:</b>	<b>León:</b> Otero de Dueñas: Tisanas e infusiones
<b>Marcas</b>	BULERIAS, FRAGATA, LAR, LA VIEJA FÁBRICA, MR. OLIVE, OH LAH LA, PRIDE OF SPAIN, SUSARON	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Aceitunas	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12409,38
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2015 (399,64€)
<b>Antigüedad:</b>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, intervención quirúrgica o internamiento clínico: 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Las partes acuerdan un límite respecto de la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos de trabajo discontinuos en las empresas.
<b>Formación</b>	
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995
<b>Conciliación:</b>	Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo que marca el Estatuto de los trabajadores
<b>Ayudas:</b>	Premio por matrimonio o pareja de hecho. Año 2015 (266,93€).
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1808
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18372,82
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 Salario base+antigüedad+part. En Beneficios y 1 de beneficios el 10% del salario base del anexo número I más la antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Se reconoce el derecho adquirido de los trabajadores fijos o fijos discontinuos contratados a partir del 12 de febrero de 2001 que pasara a ser disfrutado a título individual por cada trabajador, a mantener una promoción económica en función del tiempo trabajado en la empresa, que consistirá en un plus de antigüedad calculado en dos trienios y un quinquenio. Cada trienio tendrá un valor del 5% del salario base de cada trabajador y el quinquenio tendrá el valor del 10% del salario base de cada trabajador. Se establece un límite máximo que operará para cada trabajador y en virtud del cual ningún trabajador podrá percibir en concepto de plus de antigüedad una cantidad que supere el 20% de su salario base, o lo que es lo mismo, ningún trabajador podrá devengar un plus de antigüedad que supere dos trienios y un quinquenio.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,6 % para 2015, 2016, 2017
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Limite a la contratacion temporal que no sea fijo o fijo-discontinuo: 25%
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	No se recoge
<b>Conciliación:</b>	Cláusula de acoso laboral. Para evitar acciones de acoso que se produzcan en el seno de la Empresa, se establecen las siguientes medidas: A) La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entornolaboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajen en su ámbito. B) La comisión Paritaria velará por el exacto cumplimiento de los derechos en el centro de trabajo, informando cuantas cuestiones puedan llegarle sobre este tema.Disposición adicional quinta: Fomento de la Igualdad y contra la Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	LOLS. AMPLIA REDACCIÓN
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	SEVILLA
<b>Sector:</b>	MULTIPRODUCTO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Sevilla
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15476,7
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Cada una 30 días: Salario base + Antigüedad + pluses de acuerdo a la categoría
<b>Antigüedad:</b>	Aumentos periódicos por años de servicio y se pagará por trienios vencidos, siendo ilimitado el número de trienios que podrá acumular el trabajador, con los topes del incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Cada trienio se pagará al tipo del 6% sobre el salario base establecido en la tabla salarial.
<b>Incremento Salarial:</b>	Para el año 2015, para todos los grupos profesionales de convenio el 1%. Para el año 2016, para el grupo profesional de convenio del colectivo DTS el 1% y para el resto el 1,5%.
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causas naturales. Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento por causa de accidente, 2 y 4 anualidades respectivamente.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	La empresa se compromete a realizar contratos de relevo siempre que existan trabajadores/as que reúnan las características
<b>Formación</b>	COMISIÓN DE FORMACIÓN DE LA EMPRESA con carácter paritario.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica, y reconocimientos médicos,
<b>Conciliación:</b>	Prevención del acoso y violencia en el trabajo. También se establece la constitución de una comisión paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad antes del 30 de septiembre del 2016 en los términos que establece la Ley Orgánica 3/2007.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité de Empresa
<b>Ayudas:</b>	Ayuda anual por hijos/as minusválidos: 405,08€,
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 88. Ferrero Ibérica, S.A.

Filial comercial para la Península Ibérica del grupo Ferrero. Así, los ingresos asignados a exportaciones corresponden a sus ventas en Portugal. En ese país, Ferrero Ibérica opera a través de Ferrero Ibérica, S.A., Sucursal en Portugal, que emplea a 30 de los trabajadores. Sus productos son fabricados por el grupo Ferrero fuera de España y suministrados a Ferrero Ibérica por Ferrero Trading Lux, S.A.

En el ejercicio 2015/2016, Ferrero Ibérica incrementó sus ingresos por segundo ejercicio consecutivo, tras los descensos de 2012/2013 y 2013/2014. El aumento de facturación del último ejercicio se debió a un crecimiento del 5% del volumen comercial. A ese incremento contribuyeron casi todas sus líneas clásicas de producto, así como las galletas 'Nutella B-Ready', lanzadas en el mercado español en febrero de 2016. La crema de untar 'Nutella' fue la categoría tradicional que experimentó un mayor aumento comercial. Las ventas de bombones se incrementaron un 4%, sumado al ascenso del 15% del ejercicio 2014/2015. Las galletas 'Nutella B-Ready' -comercializadas en todas las grandes cadenas, salvo Mercadona y Lidl- registraron una venta de 400 t y aportaron a Ferrero Ibérica unos ingresos de 4 M€. La misma cuantía correspondió a los caramelos 'Tic Tac', lanzados a finales de 2014 y presentes en todos los grandes retailers, menos Mercadona.

Su comercialización en la distribución organizada representa el 70% de su volumen total y las ventas en el canal impulso suponen el 30%. Ferrero Ibérica lidera el mercado español de bombones y countlines. Los bombones los comercializa con la marca 'Ferrero' y varias submarcas ('Rocher', 'Mon Chéri', 'Raffaello', 'Rondnoir', 'Prestige', 'Collection' y la mencionada 'Gallery'). Su oferta de countlines, bajo 'Kinder', consta de barritas ('Kinder Bueno', 'Kinder Chocolate Maxi', 'Kinder Bueno White' y 'Kinder Bueno Mini'); huevos de chocolate ('Kinder Sorpresa', 'Kinder Joy' y 'Kinder Gran Sorpresa'); figuras de galleta y chocolate ('Kinder Happy Hippo') y grageados ('Kinder Schokobons'). Su catálogo de chocolates se completa con tabletas ('Kinder Chocolate').

La compañía y el propio grupo Ferrero se caracterizan por su estrategia de retirar sus chocolates del mercado en la época estival -de mayo a octubre-, periodo en el que, en España, sólo se distribuyen 'Nutella' y los artículos ideados para esa estación: 'Kinder Joy', 'Kinder Bueno White' y 'Kinder Happy Hippo'. El grupo Ferrero tiene 22 fábricas a nivel mundial, de ellas cuatro en su país de origen, Italia. Una de ellas, situada en Xiaoshan (China).

FERRERO vuelve al Ranking de las 100 en el año 2015. Las ventas de sus productos registran un descenso cercano al 3% mientras que su plantilla crece un 4'67%.

<b>Ranking: 88</b>	<b>FERRERO IBÉRICA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	El Prat de Llobregart (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Chocolate y derivados del cacao	
<b>Ventas 2015</b>	208,00 Millones de € (7,8%)	
<b>Plantilla 2015</b>	163 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> El Prat de Llobregat
<b>Marcas</b>	FERRERO, KINDER, NUTELLA, TIC TAC	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	El Prat de Llobregat
<b>Sector:</b>	DERIVADOS DEL CACAO
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Cataluña
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1784
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	14445,7
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Regulado ampliamente en art. 30 del CC
<b>Seguro Colectivo:</b>	Póliza de 20.500€ causas: Muerte derivada de accidente laboral o invalidez permanente total para el desarrollo del trabajo habitual
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Revisiones médicas
<b>Conciliación:</b>	Legislación vigente
<b>Derechos Sindicales:</b>	Legislación vigente. Acumulación de horas sindicales.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 89. Carniques Celrà, S.L.

En enero de 2016, inició la construcción de un nuevo almacén de producto congelado con capacidad para unas 15.000 t. El presupuesto inversor también incluye la construcción, en la misma ubicación, de tres túneles de congelación rápida de grandes dimensiones y de una sala de envasado de unos 1.600 m<sup>2</sup>, con dos cámaras frigoríficas de 0°C. Su compañía matriz, Korga, pertenece a Mikel Soraluze, y es accionista con un 50% en Carniquès de Juià. Puso en marcha en octubre de 2011 su sala de despiece, con actividad volcada a la exportación de carne de porcino. Para contar con matadero, en 2012 adquirió una participación accionarial del 70% en Olot Meats (antiguo Escorxador de la Garrotxa). La organización de Carniquès Celrà se completa con otro almacén frigorífico en Celrà, origen de la compañía tras su adquisición en 2007. Carniques Celrà ha centrado su actividad en el despiece de porcino, incrementando así su volumen y proyectándose en la apertura de nuevos mercados.

CARNIQUES CELRÀ baja siete posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos crecen un 17%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en torno a los 20 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 89</b>	<b>CARNIQUES CELRÀ, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Celrà (Girona)	
<b>Sector</b>	Cárnico	
<b>Ventas 2015</b>	203,64 Millones de € (17%)	
<b>Plantilla 2015</b>	20 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cataluña:</b>	<b>Girona:</b> Celrà
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Girona
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementará desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formación. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 90. Noel Alimentaria, S.A.

Las inversiones las destinó a la construcción y montaje, en Sant Joan Les Fonts, de una fábrica para embutidos curados, que se puso en marcha a comienzos de 2016. La nueva factoría se dedica básicamente a chorizo sarta y fuet, productos antes elaborados en la fábrica genérica de embutidos y cocidos.

Una parte de su volumen de jamón se lo fabrican sus participadas Pernils Llemenya, S.A.; Jamones Alto Aragón, S.A.; Jamcal Alimentación, S.A. y Comercial Logística de Calamocha, S.L. (CLC). En la primera, Noel suscribe el 25%; en Alto Aragón participa con el 20%; en Jamcal suscribe el 5% desde 2015 y en CLC tiene el 10% desde 2014. Estas dos últimas compañías le realizan producción de jamón con DO Teruel, incluyendo el producto (en piezas y sobres) para Mercadona, suministrado con la marca 'La Venta del Peregrino'. Para el envasado de sus elaborados cárnicos por altas presiones, Noel Alimentaria utiliza los servicios de Apa Processing BZ, S.L., sociedad de la que alcanzó el 60% en octubre de 2015, al comprar el 30% de Hiperbàric. Dicha empresa, ubicada en la Zona Franca de Barcelona, está participada también por el Consorcio de la Zona Franca, IRTA y AZTI.

Al cierre de esta edición, Noel Alimentaria diseñaba su implantación industrial en New Jersey (EE.UU.), proyecto que ejecutará con un socio local. La futura instalación se va a dedicar a la elaboración de chorizo curado y loncheado de jamón curado producido en España.

De sus ingresos por exportaciones, el 40% corresponden a jamón curado, el 40% a chorizo y fuet y el 15% a tapas multicomponentes. El 40% de su facturación nacional procede del jamón cocido y pechuga de pavo. Su comercialización de carnes (22.564 t en 2016) la realiza íntegramente en el mercado nacional. Dentro de su venta de transformados curados y cocidos de 2016 (53.876 t), el 82% lo vendió en la distribución organizada en España, el 16% en el canal tradicional/especializado, el 2% en horeca y el 39% fue exportado. La marca 'Sabores del Sur' corresponde a elaborados de cerdo ibérico loncheados. 'Veggie' es una línea de charcutería sin carne (chorizo, salami, butifarra, mortadela y galantina), en sobre de 100 gr, lanzada al mercado en abril de 2017.

Su catálogo de meal solutions refrigeradas consta de recetas, gama con una comercialización anual de 3.000 t; asados cárnicos -pollo asado, medio pollo, pollo en despiece (alitas, muslos y contramuslos) y asados de cerdo (codillo y tira de costilla), línea de la que vende 1.500 t anuales; y ensaladas (de pasta, de arroz y taboulé). Además, Noel comercializa la línea 'Today Fiesta', kits para elaborar recetas típicas españolas y mediterráneas (paella, tortilla de patata, gazpacho y rollitos), presentados a temperatura ambiente.

Su complejo de Sant Joan se abastece de Cogeneració de Beguda, S.A., sociedad filial al 100% de Noel. Además, Noel suscribe el 33,33% la fabricante de hamburguesas premium Bas Alimentaria, S.L. ('Natrus'); tiene el 50% de Olot Foods, S.L.; participa en Cogeneració Escorxador de la Garrotxa, S.L. y en Inversiones Axiale, S.L. y coparticipa con el grupo turolense Tervalis en la sociedad El Cierzo de Teruel, S.L., que está desarrollando un proyecto de elaborados cárnicos y carnes sin antibióticos y ecológicos. La sociedad Boxwoods pertenece a la familia Boix-Bosch.

NOEL ALIMENTACIÓN escala nueve posiciones en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4% y su plantilla crece hasta un 11'4%.

<b>Ranking: 90</b>	<b>NOEL ALIMENTARIA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Sant Joan les Fonts (Girona)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	203,50 Millones de € (4,25%)	
<b>Plantilla 2015</b>	713 (11,41%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Cataluña:</b>	<b>Girona:</b> Sant Joan le Fonts
<b>Marcas</b>	CUROS, EL ERMITAÑO, FRIOPLAT, GELVERT, GUSTEN, KEPAVO, KEPO- LLO, KESANIA, KESANO, MEISTER GUNTER, NOEL, PAVOSI, POLLOSI, REYPORK, TAPAS- NOEL, TODAY FIESTA	
<b>MDD</b>	<b>EROSKI:</b> Embutidos <b>LIDL:</b> Embutidos	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Girona
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge





## 91. Frigoríficos andaluces de conservas de carne

Instalaciones anexas a Mataderos Industriales Soler, S.A., con la que comparte accionistas y donde realiza su sacrificio. Del volumen comercial un 40% se dirige a exportación, un 28% a industria, un 21% al canal tradicional y el 11% a distribución moderna. La carne fileteada reseñada se dirige a operadores como Día, El Corte Inglés, Makro Autoservicio Mayorista, Dinosol Supermercados, Alcampo o la portuguesa Pingo Doce. En los primeros meses de 2016 compró el 50% del frigorífico de servicios Ideco Centro Logístico del Frío, S.L., con quien ya venía trabajando anteriormente. Esta adquisición se debió al constante aumento de sus necesidades de frío. La inversión correspondiente a 2017 se debe a una ampliación de sus instalaciones de envasado y congelación de porcino, que implicarán un aumento en la capacidad de congelación de un 30%.

FRIGORÍFICOS ANDALUCES sube cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0´5%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 29 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 91</b>	<b>FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE</b>	
<b>Sede central</b>	Cártama (Málaga)	
<b>Sector</b>	Cárnicos	
<b>Ventas 2015</b>	201,00 Millones de € (0,5%)	
<b>Plantilla 2015</b>	29 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Málaga:</b> Cártama
<b>Marcas</b>	LA MONTERA NEVADA, NEVADA	
<b>MDD</b>	<b>DIA, HIPERCOR, ALCAMPO</b>	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Málaga
<b>Sector:</b>	CARNICO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	No se recoge
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15530,58
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	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%.
<b>Incremento Salarial:</b>	0,01
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Si la suma de los IPCs de los años 2015, 2016 y 2017 fuese superior al 4%, el exceso solamente formaría parte de la base de cálculo de los salarios de 2018 que se pudieran pactar, sin que dicho exceso pueda ser considerado a efectos del cálculo de atrasos.
<b>Complemento de IT:</b>	En todos los casos el 100%
<b>Seguro Colectivo:</b>	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo: 18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
<b>Formación</b>	Comision Paritaria de Formacion. Comisión Paritaria del Sistema de Clasificación Profesional.
<b>Salud Laboral:</b>	Comision Paritaria para la Prevencion de Riesgos Laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	Comisión de estudio de planes de pensiones
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 92. S.A.T. Agroiris

Las ventas corresponden a Grupo Agroiris, liderado por SAT Agroiris. Cuenta con almacenes en Adra (7.400 m<sup>2</sup>) y tres en El Ejido (33.700 m<sup>2</sup>, 7.000 m<sup>2</sup> y 8.000 m<sup>2</sup>). Además de la producción de sus socios, unos 800, comercializa la de otros 1.000 agricultores asociados de manera intermitente. Por productos, su principal referencia es el pimiento, que representa el 40% del volumen total, y con el que se han convertido en un especialista. También se está especializando en sandía (20%), al incorporar nuevas variedades. El pepino también ocupa un fuerte peso (20%). Le siguen otros como la berenjena, el calabacín y la uva apirena negra, con patente francesa, para lo que cuenta con 2 ha, propiedad de uno de sus directivos. El 70% de los ingresos llega del mercado exterior, siendo los mercados europeos, norteamericano y canadiense, sus principales destinos. También es socio hortícola de la comercializadora Anecoop.

AGROIRIS sube dos puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos se mantienen estables, mientras que su plantilla crece hasta un 53%.

<b>Ranking: 92</b>	<b>S.A.T. AGROIRIS</b>	
<b>Sede central</b>	El Ejido (Almería)	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	200,0 Millones de € (0,00%)	
<b>Plantilla 2015</b>	872 (52,9%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Almería:</b> Adra y El Ejido
<b>Marcas</b>	AGROIRIS, A&I, BERJA, EJIDOLUZ, FRESHIRIS, IRIS GOLD, PAMBO	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Almeria
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Almería
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1826
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12844,71
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad y una paga de beneficios del 5%
<b>Antigüedad:</b>	Consolidada como complemento ad personam. Se elimina para nuevo personal.
<b>Incremento Salarial:</b>	según tablas
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	9.015€ en caso de muerte o incapacidad absoluta
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Se hace mención a la formación continua del trabajador.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Comites de salud y seguridad.
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Mención general.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 93. Bacardi España, S.A.

Tiene una cuota de participación en el mercado español de bebidas espirituosas del 7% en volumen, que si se incluye 'Martini', que representa aproximadamente el 40% de sus ingresos, se eleva hasta el 14-15%. Controla el 100% de la portuguesa Bacardi-Martini Portugal, Lda., de Vila Franca de Xira, y el 99% de la alemana Bacardi GmbH, de Hamburgo. En 2016 anunció el cierre de la planta de envasado de Mollet del Vallés y un ERE para 82 empleados. En dicha planta se elaboraba el vermut 'Martini' y embotellaban los ronés 'Bacardi'. La intención de la compañía es trasladar la producción de la planta barcelonesa a su fábrica italiana "por un cambio en las necesidades del mercado". En enero de 2017 subcontrató la logística con el operador Luis Simoes, con lo cual solo queda como filial comercial con oficinas en Barcelona.

BACARDI pierde un puesto en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 2% y su plantilla crece igualmente un 2%.

<b>Ranking: 93</b>	<b>BACARDI ESPAÑA, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Mollet del Vallès (Barcelona)	
<b>Sector</b>	Licores	
<b>Ventas 2015</b>	200,0 Millones de € (1,98%)	
<b>Plantilla 2015</b>	360 (1,91%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Mollet del Vallès
<b>Marcas</b>	BACARDI, ERISTOFF, MARTINI, OXLEY	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Mollet del Vallès
<b>Sector:</b>	LICORES
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	licores barcelona
<b>Vigencia</b>	Anual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13816,04
<b>Vacaciones:</b>	22 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Las antigüedades se calcularán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, en cuanto al porcentaje que corresponda a razón de 4 bienios del 5% y 4 trienios del 10% aplicándose estos porcentajes sobre las cantidades correspondientes a cada categoría.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	100% del salario real en todos los casos, desde el primer día y durante el período máximo de hasta 18 meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Con el objetivo de favorecer la contratación de personal, las empresas procurarán aplicar las disposiciones vigentes de fomento de empleo y, en particular, la jubilación parcial mediante contratos de relevo para sustituir trabajadores antiguos por otros nuevos y los contratos de formación y aprendizaje para trabajadores jóvenes.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Lo dispuesto en Ley
<b>Conciliación:</b>	Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de contratación, promoción, estabilidad en el empleo y salarios.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Lo dispuesto en la ley
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 94. Faiges, S.L.

Dentro del nuevo plan industrial y comercial de la empresa, las instalaciones toledanas le han permitido crecer en el mercado de aceite de orujo y han supuesto la incorporación de actividad de molturación.

La compañía tiene en stand by un proyecto para construir unas nuevas instalaciones en Tortosa. Dicha factoría se levantará en el polígono Cataluña Sur. De ese modo, Faiges volverá a realizar en la localidad tarraconense actividad de embotellado, ahora efectuada íntegramente en Daimiel.

La comercialización nacional de aceites envasados la realiza en un 80% con marcas de distribución. F. Faiges fue la tercera compañía comercializadora de aceites de oliva envasados en España y la séptima de aceite de girasol, según los datos de la Asociación de Embotelladores (Anierac). Del volumen total de graneles de 2016 (38,70 MI), vendió en España 5,98 MI (3,68 MI de aceite de oliva) y exportó 33,21 MI (31,99 MI de aceite oliva).

En 2017, la empresa ha puesto en marcha una estrategia para la creación de marca y diferenciación en aceite de oliva. El primer fruto de ese plan ha sido un aceite de extracción en frío con la marca 'Abaco', presentado en un envase con tapón antigoteo. Esta referencia constituye la primera de la prevista línea de aceites de oliva de alta gama que Faiges prevé configurar y producirá en Los Navalmorales. Además, al cierre de esta edición, la compañía preparaba el lanzamiento de una línea de aceites gourmet para alinear diferentes platos (ahumados, carnes a la brasa, tostadas, etc.) y de otra de "aceites para la salud", bajo la marca 'Oleocanthai', que conformará la nueva división Funcional Food y constará de aceites de oliva enriquecidos con los propios nutrientes del aceite de oliva.

FAIGES entra por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 6%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 216 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 94</b>	<b>FAIGES, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Tortosa (Tarragona)	
<b>Sector</b>	Aceites	
<b>Ventas 2015</b>	198,78 Millones de € (5,9%)	
<b>Plantilla 2015</b>	216 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Tarragona:</b> Tortosa
	<b>Castilla la Mancha:</b>	<b>Ciudad Real:</b> Daimiel <b>Toledo:</b> Los Navalmorales
<b>Marcas</b>	ABACO, AUTRAN, BAU, EULIVA, GRAN OLIVO, LANGOSTA	
<b>MDD</b>	<b>EROSKI:</b> Aceite de oliva <b>CARREFOUR:</b> Aceite de oliva <b>LIDL:</b> Aceite de oliva <b>DIA:</b> Aceite de oliva <b>CAPRABO:</b> Aceite de oliva	

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



<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Cataluña
<b>Sector:</b>	ACEITE
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Barcelona
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	40
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	16358,4
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	2
<b>Distribución de las pagas:</b>	de salario base + complemento de antigüedad + plus Convenio + participación de beneficios la paga de beneficios se segun tabla anex
<b>Antigüedad:</b>	Las cantidades que, de acuerdo con el Convenio anterior, cada trabajador acredite en concepto de antigüedad han de ser incrementadas en el mismo porcentaje que el resto de conceptos del convenio, según el artículo 23 de este convenio.
<b>Incremento Salarial:</b>	1,5% para el 2013, el 0,5% para el 2014 y el 0,5% para el 2015
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	el 100% del salario que corresponda en cada caso des de el primer día hasta seis meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta ocho meses.
<b>Seguro Colectivo:</b>	35.292,56 euros, para los supuestos de muerte e incapacidad absoluta, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. Incapacidad permanente total para el trabajo habitual, el seguro ha de ser de 25.728,82 euros.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No
<b>Formación</b>	No regula.
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de prevencion de riesgos laborales.
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 95. Frit Ravich, S.L.

Reparte su negocio entre su actividad de producción de snacks, patatas fritas y frutos secos -que reporta en torno al 79% de sus ventas- y la distribución de reconocidas marcas de bollería y caramelos.

FRIT RAVICH entra por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 10,6% y su plantilla crece igualmente algo más de un 11%.

<b>Ranking: 95</b>	<b>FRIT RAVICH, S.L.</b>	
<b>Sede central</b>	Maçanet de la Selva (Girona)	
<b>Sector</b>	Snacks	
<b>Ventas 2015</b>	198,38 Millones de € (10,6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	932 (11,75%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Catalunya:</b>	<b>Girona:</b> Maçanet de la Selva
<b>Marcas</b>	FRIT RAVICH, TOP CORN, TOPPY	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Girona
<b>Sector:</b>	FRUTOS SECOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2015-2017
<b>Jornada anual (h/año):</b>	No se recoge
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	12610,36
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	salario base, plus personal y complemento de nivel
<b>Antigüedad:</b>	No se recoge
<b>Incremento Salarial:</b>	2015: incremento salarial del 1.25% s/ tabla salarial de Convenio. 2016: incremento salarial del 1.50% s/ tabla salarial de Convenio. 2017: incremento salarial del 1.50% s/ tabla salarial de Convenio
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	En caso de baja por accidente laboral, la empresa pagará hasta un 25% de los siguientes conceptos: salario base, complemento de nivel y complemento personal, si los hubiera, como un complemento a la cobertura de un 75% de la Mutua de la Empresa, con el límite del 100% de las percepciones de estos conceptos salariales hasta un máximo de 18 meses. En caso de que el trabajador cause baja por IT, la empresa pagará al trabajador el 60% del salario base, complemento de nivel si lo hubiera y complemento personal, en caso de que exista, a partir del primer día de baja hasta el cuarto.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Los trabajadores están cubiertos con una Póliza de Seguros de 40.000 euros en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente absoluta y/o gran invalidez e incapacidad permanente parcial derivada de accidente laboral. El importe anterior de 40.000 euros queda ampliado hasta 50.000 euros para todos trabajadores encuadrados en los CNAE b y e.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	La empresa accede a dar las mismas oportunidades de formación a todos los trabajadores para que estén en igualdad de condiciones. Comisión de Formación para desarrollar un Plan de Formación
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención.
<b>Conciliación:</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Los componentes del Comité de Empresa, y Delegados de personal y Delegados sindicales podrán, previa comunicación a la empresa con la suficiente antelación, ceder o acumular trimestralmente, todas o parte de sus horas sindicales. Igualmente los delegados sindicales podrán, previa comunicación a la empresa con la suficiente antelación ceder o acumular trimestralmente entre ellos, todas o parte de sus horas sindicales.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 96. Grupo Schreiber Foods España

Nueva razón social de Senoble Ibérica, S.L. desde mayo de 2015, fecha en la que el grupo americano Schreiber Foods oficializaba la compra de la filial española del grupo francés Senoble, cuyo negocio en nuestro país se centraba en el suministro a Mercadona de yogures y postres lácteos refrigerados, en condición de interproveedor de la cadena valenciana (contrato que heredó Schreiber). Así, Schreiber Foods España es el segundo grupo en España de yogures y postres lácteos frescos, solo superado por Danone. Tras la ruptura con Senoble, la cadena valenciana ha reestructurado sus planes. Así, las gelatinas, natillas con galleta y flanes están siendo fabricados por Postres Lácteos Romar. La nueva planta de Talavera, por tanto, pasaría a cubrir otros nichos y/o productos que Mercadona venía importando de fuera de España. De momento, no ha sido un periodo de grandes cambios ni lanzamientos para Schreiber, que se ha centrado sobre todo en intentar que estas plantas españolas asuman las importaciones que Senoble acometía desde sus plantas foráneas para Mercadona. Desde la planta de Tenerife, Schreiber de Canarias suministra unas 15.000 t anuales para Danone y progresivamente ha ido incorporando la producción para Mercadona en las Islas de la gama de yogures básicos (naturales, sabores y desnatados), yogures en formato de 500 g y natillas. Danone vendió la planta tinerfeña a Schreiber por 12,3 M€.

Hasta la gran operación de la compra de Senoble Ibérica, la penetración de Schreiber en el mercado de yogures y postres en el viejo continente había ido de la mano de Danone. A mediados de 2013 firmó la compra de tres plantas al grupo francés, en Portugal, Bulgaria y República Checa; a la que sumó posteriormente la española de Tenerife. En todos estos casos, se trata de adquisiciones con acuerdos de suministro por un periodo determinado años, normalmente cinco prorrogables. En Europa, además de las cuatro plantas adquiridas a Danone y las tres que ha pasado a sumar procedentes de Senoble, Schreiber gestiona otros dos centros en Alemania y uno en Austria. A nivel mundial, con 7.000 empleados, cuenta con 13 plantas en Estados Unidos e instalaciones en India, Brasil, Uruguay y México.

GRUPO SCHREIBER pierde hasta cincuenta y cuatro puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran una importante caída del 144%, mientras que su plantilla crece un 9%.

<b>Ranking: 96</b>	<b>GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA</b>	
<b>Sede central</b>	Noblejas (Toledo)	
<b>Sector</b>	Lácteos	
<b>Ventas 2015</b>	197,57 Millones de € (-144,50%)	
<b>Plantilla 2015</b>	662 (9,06%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Canarias:</b>	Santa Cruz deTenerife
	<b>Castilla La Mancha:</b>	Toledo: Noblejas y Talavera de la Reina
<b>MDD</b>	<b>MERCADONA:</b> Yogur y queso fresco	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	TOLEDO
<b>Sector:</b>	LÁCTEO
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.509,85
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	Establecen que si al 1/12/2016, una vez aplicados los incrementos previstos para dicho ejercicio incluida la cláusula de garantía salarial por desviación de IPC definitivo anual, hubiera alguna categoría en la que el salario base mensual de las tablas definitivas del convenio no hubiera alcanzado la cifra de 1.000,00 euros, dichas tablas se modificarán para que ese compromiso pueda ser efectivo a partir del 1 de enero de 2016.
<b>Complemento de IT:</b>	Por enfermedad común 75% a partir desde 3º día de baja o desde el 1º día de baja si el trabajador lleva 5 meses sin absentismo. Por enfermedad profesional o accidente laboral: 100%. Ambos casos, un máximo de 18 meses
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Creación durante la vigencia del convenio de una comisión de estudio que compruebe el impacto del coste del plus de antigüedad como a su repercusión en la estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Comisión paritaria para la prevención de riesgos laborales
<b>Conciliación:</b>	Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Capítulo VII del Convenio. Amplia redacción.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 97. Grupo Pastas Gallo

Datos consolidados del grupo Pastas Gallo, integrado por Comercial Gallo, S.A., que comercializa todos los productos elaborados por las otras filiales del conglomerado; Productos Alimenticios Gallo, S.L. y Productos Alimenticios Frescos, S.L.U. La elaboradora Productos Alimenticios Gallo cuenta con participaciones directas en Productos Alimenticios Frescos (100%) y Centro Técnico Alimentario, S.A. (85%). En mercados exteriores, controla desde mediados de 2010 el 33% de la checa Europasta, líder del mercado de su país. Grupo Pastas Gallo es líder en pasta seca en España, tanto con su marca 'Gallo' como con MDD. Por enseñanzas, 'Gallo' es la marca líder en distribución alimentaria moderna, con una cuota del 23,07% en volumen y del 30,46% en valor. Gallo ha sabido amurallar su valor de marca en sus gamas básicas frente a la competencia y apuesta por la innovación y productos para personas con intolerancias alimenticias para seguir creciendo. Así, en el apartado de innovación su propuesta más llamativa, en este 2017, ha sido 'Pastalover', una solución con la que busca revolucionar el lineal. Se trata de un producto completo que ofrece al consumidor la posibilidad de preparar su pasta de siempre siguiendo el proceso tradicional -hervir y escurrir- pero con la novedad de hacerlo al microondas y directamente en el envase, que incorpora un práctico escurridor. Incluye una bandeja con pasta y salsa, que se cocina en 5 minutos. En mayo de 2017, también presentaba sus primeras referencias de pasta fresca sin gluten: ravioli con carne y verduras y tortellini con ricotta y espinacas, en bandeja de 250 g; al tiempo, que presentaba sus primeras placas también sin gluten, útiles para elaborar lasañas o canelones, que se comercializan en packs de 250 g. Estas novedades reafirman los esfuerzos de la compañía por seguir apostando por la subcategoría sin gluten. En este contexto, a principios de 2016 anunció su decisión de reactivar su centro fabril de Esparraguera, en Barcelona, que parecía abocado a su cierre, para reconvertirlo en un centro de producción de pasta sin gluten. Esta importante decisión no ha sido la única adoptada en 2016. Así, en Granollers, instalación centrada en pasta fresca y salsas, acordaba reposicionar estas líneas, estrategia que también ha afectado a su gama de pasta seca rellena. Gallo ha decidido revitalizar este producto, cuya fabricación subcontractaba a un tercero fuera de España y que ahora ha pasado a asumir directamente en sus instalaciones de Granollers. En mayo de 2016 relanzó su división de pasta fresca con el reposicionamiento de la misma, medida que incluye una oferta totalmente diferente a la que tenía hasta ahora en el mercado, con nuevas recetas y nuevas presentaciones. El cambio "más visible" llegó con el packaging, que pasa de blister a una presentación más cuidada en bolsa.

En lo que respecta a harinas, a principios de 2015 acometió la renovación y reformulación de su gama, mejorando sus recetas y el packaging para adaptarlos a cada uso culinario. Su línea de harinas queda ahora compuesta por tres variedades de fuerza: harina de trigo, harina de repostería y harina de fuerza, que lleva incorporada en su justa proporción la levadura y facilita la preparación de pasteles y bollería que requieren que la masa crezca. Además de estas harinas de fuerza, la gama se completa con otras tres variedades para especialidades: para fritos y rebozados, para bizcochos e integral. También en 2015, desembarcó en la categoría de noodles, tras alcanzar un acuerdo con la japonesa Nissin Foods Group, que en 1958 fue pionera en el lanzamiento de fideos para preparar al instante. Gallo aterrizó en los lineales españoles con tres referencias en "cups" o vasos, concretamente de la variedad 'Soba' (sabores Original, Teriyaki y Curry), y dos en sobres (Original y Teriyaki). Ya en 2017, decidía ampliar este acuerdo con la japonesa y presentaba 'Yohmen', un producto que mezcla la gastronomía oriental y la cocina occidental en dos referencias en formato "cup" de 78 g: 'Yohmen' sabor tomate y albahaca y 'Yohmen' sabor gambas al ajillo.



GALLO sube tres puestos en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 2'1%, mientras que su plantilla se reduce un 4'35%.

<b>Ranking: 97</b>	<b>GRUPO PASTAS GALLO</b>	
<b>Sede central</b>	Barcelona	
<b>Sector</b>	Pastas alimenticias y platos preparados	
<b>Ventas 2015</b>	197,00 Millones de € (2,10%)	
<b>Plantilla 2015</b>	351 (-4,35%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>Andalucía:</b>	<b>Córdoba:</b> Carpio (PRODUCTOS GALLO)
	<b>Catalunya:</b>	<b>Barcelona:</b> Esparraguera (PRODUCTOS GALLO) Granollers (PRODUCTOS FRESCOS)
<b>Marcas</b>	GALLO	
<b>MDD</b>	<b>CARREFOUR:</b> Pasta <b>HIPERCOR:</b> Pasta <b>EROSKI:</b> Pasta <b>MERCADONA:</b> Pasta	

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

<b>Marca blanca:</b>	Si
<b>Centro de Trabajo:</b>	Barcelona
<b>Sector:</b>	PASTAS
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	Estatal
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2014-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1748
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	18283,29
<b>Vacaciones:</b>	21 días laborales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Salario base + Plus convenio + Complemento "ad personam"
<b>Antigüedad:</b>	Congelada en 1999
<b>Incremento Salarial:</b>	No se recoge
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	Accidente de trabajo, enfermedad o accidente no laboral y maternidad: 100%. En los demás casos el 80% desde el primero hasta el sexto día y desde el séptimo día el 100%. Si la incapacidad se prolonga más de 30 días, el 100%.
<b>Seguro Colectivo:</b>	Fallecimiento, por accidente laboral o no laboral: 18.000€. En caso de I. Permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral: 18.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Advertencia a contratación temporal y etc. como forma que no conduce a estabilidad en el empleo.
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	Comité Intercentros
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge



## 98. Consorfrut, S.L. Grupo

Cabecera del grupo Consorfrut, que integra además a la filial 100% Consorfrut Rusia, con oficinas comerciales en Moscú (Rusia); Consorfrut Polska, en la que participa con un 75% y que cuenta con un almacén de 900 m<sup>2</sup> en Cracovia, 400 m<sup>2</sup> en el mercado de abastos de Bronize (Varsovia) y otro almacén de 600 m<sup>2</sup> en la también localidad polaca de Cemit; y Consorfrut Ultramar (60%), con domicilio en Río Negro (Argentina). El grupo vende sobre todo la marca 'Sunflavour' en Polonia y 'Mephistus' en Alemania.

CONSORFRUT entra por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 5% y su plantilla crece igualmente algo más de un 9%.

<b>Ranking: 98</b>	<b>CONSORFRUT, S.L. GRUPO</b>	
<b>Sede central</b>	Valencia	
<b>Sector</b>	Hortofrutícola	
<b>Ventas 2015</b>	193,47 Millones de € (5,2%)	
<b>Plantilla 2015</b>	203 (9,14%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>País Valenciano:</b>	<b>Valencia:</b>
<b>Marcas</b>	MEPHISTUS, SUNFLAVOUR	
<b>MDD</b>	No	

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

<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	VALENCIA
<b>Sector:</b>	HORTOFRUTÍCOLA
<b>Indique cuál:</b>	OTROS
<b>Convenio:</b>	MANIPULADO DE CITRICOS, HORTALIZAS CC Valencia
<b>Vigencia</b>	No se recoge
<b>Periodo de vigencia</b>	2013-2016
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1.770
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	15.865,25
<b>Vacaciones:</b>	30 días naturales
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	Mensualidad
<b>Antigüedad:</b>	Desaparece para trabajadores desde 01/01/1997
<b>Incremento Salarial:</b>	0,80%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No
<b>Complemento de IT:</b>	No se recoge
<b>Seguro Colectivo:</b>	Muerte o incapacidad total, absoluta o gran invalidez: 20.000€ Gastos sepelio: 2.000€
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	No se recoge
<b>Formación</b>	Contar con la RLT para el diseño de planes de formación.
<b>Salud Laboral:</b>	Delegado de prevención. Ropa de trabajo.
<b>Conciliación:</b>	Regula planes de igualdad, lactancia, violencia de género.
<b>Derechos Sindicales:</b>	Locales sindicales. Secciones sindicales.
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 99. Almendras Llopis, S.A.

Es la primera elaboradora nacional de almendra por facturación. En 2016 dirigió sus inversiones a la introducción de mejoras en el área de almacenamiento de materias primas y a la ampliación de la capacidad productiva en sus instalaciones de San Vicente del Raspeig (Alicante). Por otro lado, en materia de medio ambiente, en los dos últimos años ha instalado la segunda fase de la depuradora, dedicada a dar cobertura al proceso industrial de repelado y, posteriormente, instalaba una caldera de biomasa para sustituir el consumo de gas natural. Imendras Llopis cuenta con una planta para el repelado y tostado de almendras, con una superficie total de 10.000 m<sup>2</sup>. Anexa a estas instalaciones explota una planta de 1.000 m<sup>2</sup> dedicada a la producción de pastas y pralinés de almendra. Destina el 90% de su producción de almendras al canal industrial, principalmente en terceros mercados. Participa el 100% de Llopis Portugal.

ALMENDRAS LLOPIS entra por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 24´6%, mientras que su plantilla se mantiene en 78 trabajadores y trabajadoras.

<b>Ranking: 99</b>	<b>ALMENDRAS LLOPIS, S.A.</b>	
<b>Sede central</b>	Vicent del Raspeig (Alicante)	
<b>Sector</b>	Frutos secos	
<b>Ventas 2015</b>	193,25 Millones de € (24,6%)	
<b>Plantilla 2015</b>	78 (0,00%)	
<b>Centros de Trabajo</b>	<b>País Valenciano:</b>	<b>Alicante:</b> San Vicente de Raspeig
<b>Marcas</b>	LLOPIS	
<b>MDD</b>	No	

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



<b>Marca blanca:</b>	No
<b>Centro de Trabajo:</b>	Alicante
<b>Sector:</b>	FRUTOS SECOS
<b>Indique cuál:</b>	No se recoge
<b>Convenio:</b>	Alicante
<b>Vigencia</b>	Plurianual
<b>Periodo de vigencia</b>	2012-2015
<b>Jornada anual (h/año):</b>	1800
<b>Jornada semanal (h/semana):</b>	No se recoge
<b>Trabajador fijo. (€/año):</b>	13816,32
<b>Vacaciones:</b>	24 días laborables
<b>Número de pagas:</b>	3
<b>Distribución de las pagas:</b>	2 Salario convenio + antigüedad y 1salario base + antigüedad
<b>Antigüedad:</b>	Se congela la antigüedad, pero la antigüedad ya consolidada se situará en la hoja de salarios como tal, sin que dicha antigüedad sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo.
<b>Incremento Salarial:</b>	2,00%
<b>Cláusula de Revisión:</b>	No se recoge
<b>Complemento de IT:</b>	En los casos de enfermedad y siempre que requiera intervención quirúrgica y hospitalización, se complementará por la Empresa la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real, mientras se encuentre hospitalizado. Igualmente en los casos de fractura traumática aunque no requiera hospitalización. En los casos de accidente laboral y enfermedad profesional la empresa completará la prestación económica hasta el 100 por 100 del salario real desde el primer día de la baja.
<b>Seguro Colectivo:</b>	En caso de fallecimiento del Trabajador, por causa de accidente laboral, se entregará a los herederos legítimos una indemnización de 23.114,00 euros, a cuyos efectos la Empresa debe suscribir la correspondiente póliza de seguro a su cargo. En caso de invalidez permanente absoluta por accidente de trabajo, la indemnización será de 30.900 euros.
<b>Cláusula de Estabilidad en el Empleo:</b>	Con el fin de promocionar el empleo estable en las empresas del sector, las partes se comprometen a reducir el uso de la subcontratación con las Empresas de Trabajo Temporal, no pudiendo sobrepasar el 20 % de la plantilla
<b>Formación</b>	No se recoge
<b>Salud Laboral:</b>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica
<b>Conciliación:</b>	No se recoge
<b>Derechos Sindicales:</b>	No se recoge
<b>Ayudas:</b>	No se recoge
<b>Absentismo:</b>	No se recoge
<b>Jubilación y Plan de Pensiones:</b>	No se recoge
<b>Violencia y Acoso:</b>	No se recoge

## 100. Urzante, S.L.

La inversión de 2016 se dedicó a una ampliación de su almazara, cuya capacidad se incrementó de 300 toneladas/día a 500 toneladas/día en 24 horas en funcionamiento. Esa actuación situó por encima de 36 M€ el desembolso total realizado por la empresa en sus instalaciones, situadas en la Ciudad Alimentaria de Tudela y puestas en marcha en 2009. La comercialización nacional de aceites envasados de Urzante fue en 2016 de 87,5 Ml, el 85% con MDD. De esa venta de aceites embotellados en España el pasado año, 46 Ml correspondieron a la gama de oliva, 39 Ml a aceites de girasol y 2,5 Ml a aceites de otras semillas. Sus exportaciones de envasado constaron de 32,5 Ml (32 Ml de aceite de oliva y 500.000 l de aceite de girasol) en 2016. El principal destino de su comercialización exterior de aceites embotellados es Francia, país donde Urzante sirve a las cadenas Carrefour y Alcampo. Dentro de las exportaciones totales de aceites envasados en 2016 (32,5 Ml), el 45% lo envió a la UE, el 32% a Asia, 21% a América y 2% a África.

Como complemento a aceite, comercializa aceituna de mesa, vinagre y mayonesa, artículos que suman el 10% de su facturación.

URZANTE entra por primera vez en el Ranking 2015. Las ventas de sus productos registran un importante crecimiento del 19´2% y su plantilla crece un 7´69%.

Ranking: 100	URZANTE, S.L.	
Sede central	Tudela (Navarra)	
Sector	Aceites	
Ventas 2015	192,00 Millones de € (19,20%)	
Plantilla 2015	112 (7,69%)	
Centros de Trabajo	Navarra:	Tudela:
Marcas	MUCHEL, NAHON, ONDOLIVA, REMENOLIVA, SORBAN, URZANTE	
MDD	CARREFOUR: Aceite de oliva	

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

Después de buscar los convenios aplicables a esta empresa no hemos encontrado publicado ninguno en los distintos Boletines Oficiales, solo hemos encontrado el de comercio de aceite de la Comunidad de Navarra, por ello no ha sido incluido en el estudio.



# Fuentes consultadas

www.alimarket.es  
www.ine.es  
www.mapama.gob.es  
www.merco.info  
www.empleo.gob.es  
www.convenios.tales.es  
www.cocacola.es  
www.ebrofoods.es  
www.nestle.es  
www.campofrio.es  
www.cag.es  
www.grupofuertes.com  
www.vallcompanyes.es  
www.lactalisfoodservice.es  
www.mahou.es  
www.danone.com  
www.nuevapescanova.com  
www.migasa.com  
www.amcgrupo.eu  
www.damm.es  
www.heinkenespana.es  
www.coren.es  
www.dcoop.es  
www.casatarradellas.es  
www.deoleo.com  
www.sovenagroup.com  
www.grupoan.com  
www.garciacarrion.es  
www.borgesinternationalgroup.com  
www.capsafood.com  
www.calidadpascual.com  
www.jorgesl.com  
www.gruposiro.com  
www.pepsico.es  
www.delisano.es  
www.mondelezinternational.com  
www.grupocalvo.com  
www.renypicot.es  
www.unilever.es  
www.rianxeira.com  
www.anecoop.com  
www.freixenet.es  
www.incarlopsa.es  
www.schweppes.com  
www.sadagrupo.com  
www.acesur.com  
www.pernod-ricard-espana.com  
www.importaco.com  
www.frinsa.es  
www.covap.es  
www.europastry.com  
www.eurobananan.com  
www.natra.es  
www.fcostabrava.com  
www.iparlat.com  
www.sanlucar.com  
www.bimbo.es  
www.azucarera.es  
www.adamfoods.com  
www.corporacionhijosderivera.com  
www.hvsa.es  
www.nufri.com  
www.isabel.net  
www.gullon.es  
www.dulcesol.com  
www.lechecelta.com  
www.garciabaquero.com  
www.uvesa.es  
www.dimarosa.es  
www.dacsa.com  
www.felixsolis.com  
www.torres.es  
www.mars.com  
www.panrico.com  
www.entrepinares.es  
www.grupocomapa.es  
www.padesa.es  
www.cjuia.com  
www.virto.es  
www.osborne.es  
www.codorniu.com  
www.alhondigalaunion.es  
www.martinavarro.es  
www.fribin.com  
www.diageo.com  
www.cidacos.com  
www.ybarra.es  
www.berlys.es  
www.argal.com  
www.angelcamacho.com





