

LAS MARCAS DE DISTRIBUCIÓN EN LOS SECTORES DEL MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA, BEBIDAS REFRESCANTES Y CERVEZAS, INDUSTRIAS CÁRNICAS Y VITIVINÍCOLA



2018



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA

Industria,
Construcción y Agro

Las marcas de distribución en los sectores del Manipulado hortofrutícola, bebidas refrescantes y cervezas, industrias cárnicas y vitivinícola

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-25387-2020

ISBN: 978-84-121760-1-8

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

Reservados todos los derechos

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

Índice

	Pág.
1. Introducción	5
2. Objetivo de la investigación	7
3. Metodología	11
3.1. Planificación	12
3.2. Recopilación de la información	13
3.3. Análisis y conclusiones	20
4. Análisis del contextos	23
4.1. Sector Cárnico	24
4.2. Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas	25
4.3. Sector Manipulado Hortofrutícola	28
4.4. Sector Fabricación de vinos y/o Licores	29
5. Análisis de empresas y Negociación Colectiva	33
5.1. Sector Cárnico	34
5.2. Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas	92
5.3. Sector Manipulado Hortofrutícola	190
5.4. Sector Fabricación de vinos y/o Licores	248
5.5. Buenas Prácticas en Negociación Colectiva	367
6. Resultados de la investigación	391
6.1. Sector Cárnico	392
6.2. Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas	421
6.3. Sector Manipulado Hortofrutícola	458
6.4. Sector Fabricación de vinos y/o Licores	490
6.5. Resultados de las Encuestas	533



I. INTRODUCCIÓN

El acelerado crecimiento registrado en el consumo y la venta de las llamadas “blancas marcas” entre los años 2008 y 2013 en España, se convirtió en la época dorada de estas marcas, momento en el consumidor primaba el precio de un productos por encima del resto de características a la hora de seleccionar los bienes de su cesta de la compra. En los años siguientes, con la economía ya encauzada y la recuperación económica del poder adquisitivo de los consumidores, el crecimiento de las marcas de distribución (MDD) comenzó a ralentizarse.

Aún así, España es el segundo país europeo que más gasta en marcas blancas, ya que representan el 36,2% de la cuota de mercado sobre el consumo envasado. Es importante señalar también, como Día, Lidl, Eroski, Carrefour y Alcampo, utilizan el concepto “marca fantasma” para comercializar líneas y productos de marca premium o marca de fabricante (MDF) a un precio superior.

Y es que el precio deja de ser un único factor determinante para el consumidor a la hora de comprar, que es más proclive a gastar en calidad y conveniencia, es decir, en productos que le hagan la vida más fácil, así como la salud y el placer.

Por ejemplo, el gasto en cerveza MDF en 2018 registró un crecimiento del 21% respecto al año anterior y los chocolates gourmet, un 37%. La comida BIO entró en el 60% de la cesta de las familias españolas, lo que supuso un crecimiento de las ventas del 19%. Asimismo, 2018 destacó como el primer año, desde 2008, en que dio el efecto “up-grading”, es decir, la tendencia a aumentar el precio medio de la cesta de la compra. Aunque la diferencia de precios de las marcas de distribución (MDD) respecto a las marcas de fabricante (MDF) es un pilar básico de la estrategia comercial de las primeras, parece que en España no funciona igual. El precio promedio de las MDD se acerca cada vez más a las MDF, algo que no ocurre en otros países europeos.

Reino Unido continúa siendo el país que muestra una mayor presencia de consumo de MDD, donde las marcas blancas superan el 50% de la cuota de mercado y con un sólido crecimiento. Le sigue en importancia España, donde 42 de cada 100 euros gastados corresponden a productos de MDD, con un crecimiento de la cuota de 0,5 puntos respecto a 2017.

Sin embargo, a diferencia de otros países europeos, en España la MDD de los productos de cuidado del hogar tiene una gran presencia, del 58% (con un crecimiento del 0,7 puntos) por el “factor Mercadona” y su política de “siempre precios bajos”,

Amazon también apuesta por las marcas blancas, con el lanzamiento de una marca al mercado con una gama limitada de productos, en moda y complementos, 117 marcas sobre un total de 150, lo que supone el 78% del total.

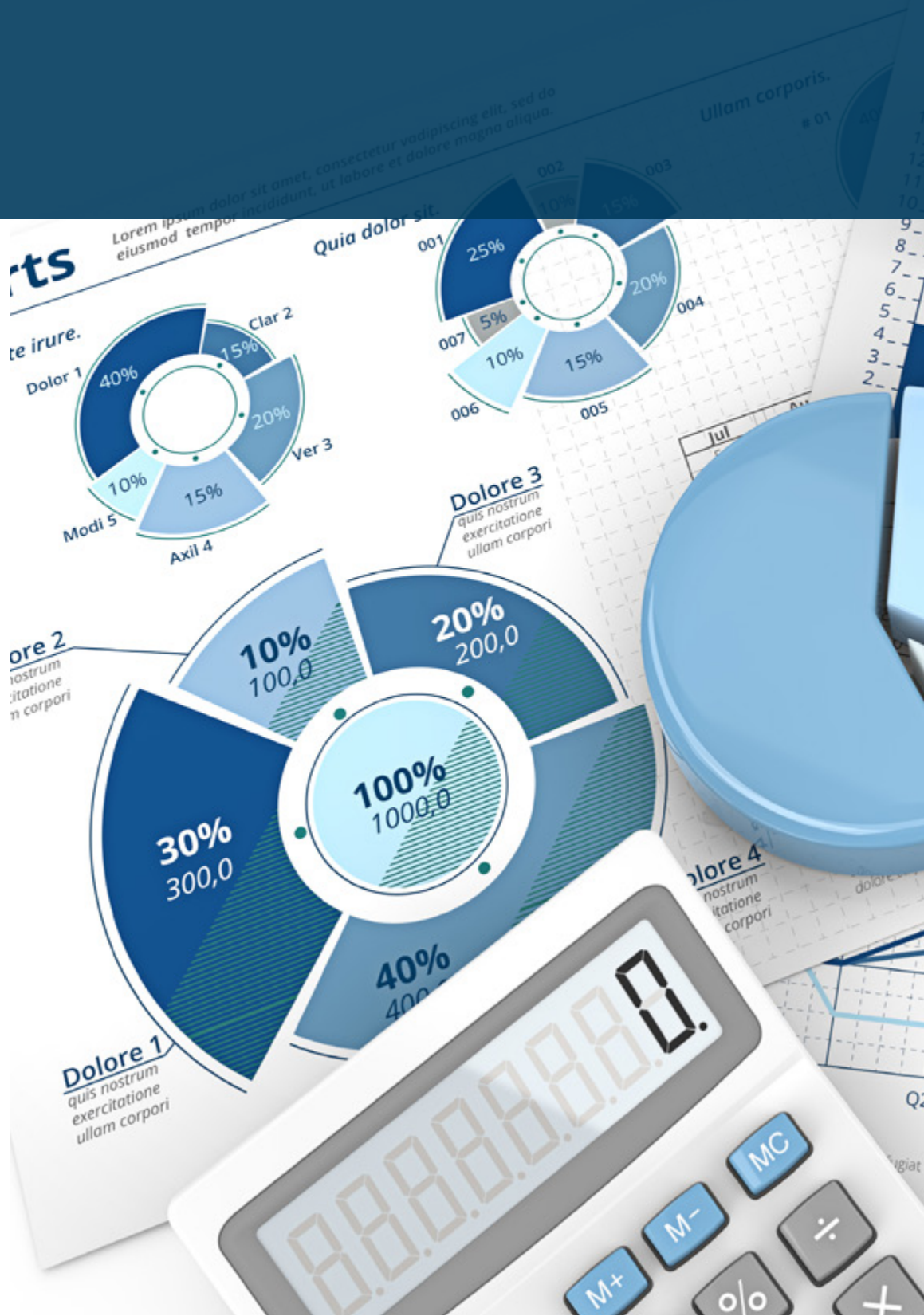
Pero más allá del análisis del comportamiento del mercado, la dinámica de los canales de distribución o de las tendencias y necesidades de los consumidores relacionadas con la marca blanca, desde el Gabinete Técnico de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT –UGT FICA-, nos planteamos llevar a cabo un análisis de las condiciones laborales en las que se encuentran los trabajadores y trabajadoras que están detrás de

la fabricación de marcas blancas o de marcas de fabricante, para ver si existe alguna diferencia en las condiciones laborales y comprobar la validez de afirmaciones que vinculaban a la marca de fabricante con mejores condiciones laborales.

Desde ese punto de partida, la presente investigación pretende ser un análisis exhaustivo de la realidad social y laboral de las empresas más importantes en cuatro de los sectores de la Industria Agroalimentaria: Industria Cárnica, el sector de Fabricación de Refrescos y/o Cervezas, el sector de Manipulado Hortofrutícola y el sector de Fabricación de Vinos y/o Licores, según su cifra de facturación del año 2018, según recoge el último Ranking publicado por la revista Alimarket.


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



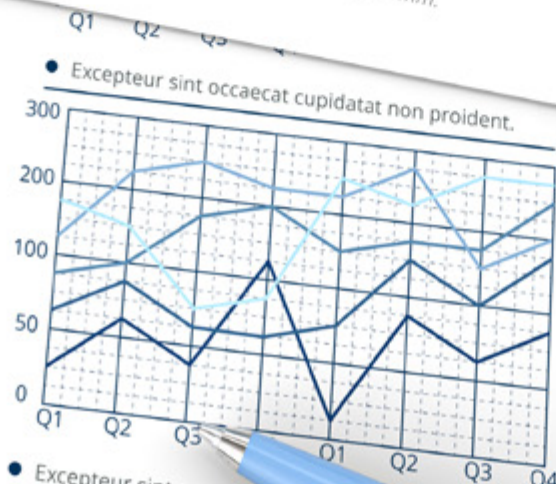
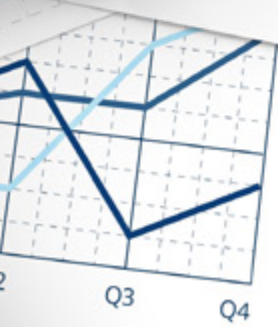
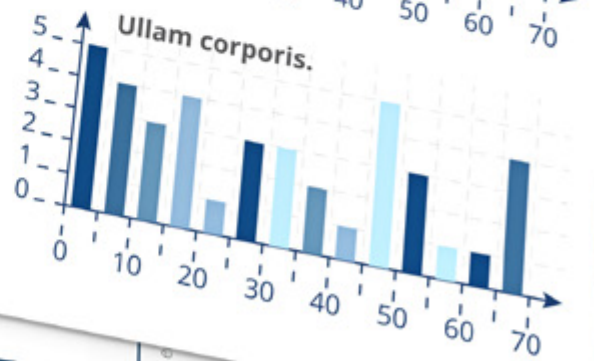


2

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



Mar	Apr	May	Jun
1.0	2.0	18.0	1.0
3.0	1.0	16.0	7.0
4.0	1.0	10.0	8.0
13.0	3.0	3.0	0.0
11.0	7.0	0.0	0.0



Q3	Q4
1.0	3.0
0	4.0
	7.0

>Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore...

El Gabinete técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado esta investigación con objeto de realizar un seguimiento de las condiciones laborales en las diez empresas más importantes, según su cifra de facturación en España, en los sectores Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores y su relación con la fabricación de marcas de distribución. De modo que, a través de un minucioso análisis del contexto socioeconómico y laboral de estas empresas, evaluar si existe una relación directa entre mejores condiciones y fabricación de marca de fabricante (MDF) o marca de distribuidor (MDD).

Con esta labor de investigación se pretende, igualmente, brindar toda la información y conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en las 10 empresas más importantes de estos sectores, así como su grado de implantación de procesos de digitalización e industria 4.0 y su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los sectores Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores, y su vinculación con la fabricación de "marcas blancas".

Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:

1. Conocer la situación y realizar un seguimiento de las diez empresas más importantes desde el punto de vista de su facturación en los sectores Cárnico, Refrescos y/o



Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores a través del análisis de sus variables más relevantes: empleo, ventas, productividad, su relación con marca blanca o marca de fabricante, comportamiento en el ranking, etc...

2. Analizar las condiciones laborales en estas empresas y su relación con la marca blanca o marca de fabricante a través del análisis de los convenios colectivos de aplicación
3. Determinar si la fabricación de marca blanca o marca de fabricante guarda una relación directa con unas condiciones laborales más favorables
4. Detectar el nivel de implantación de la Industria 4.0 en estas empresa y su relación con el tipo de producto fabricado
5. Realizar un seguimiento sobre la gestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en estas empresas, a través de los compromisos adquiridos en esta materia, tanto en sus convenios colectivos, como en los distintos planes de igualdad.

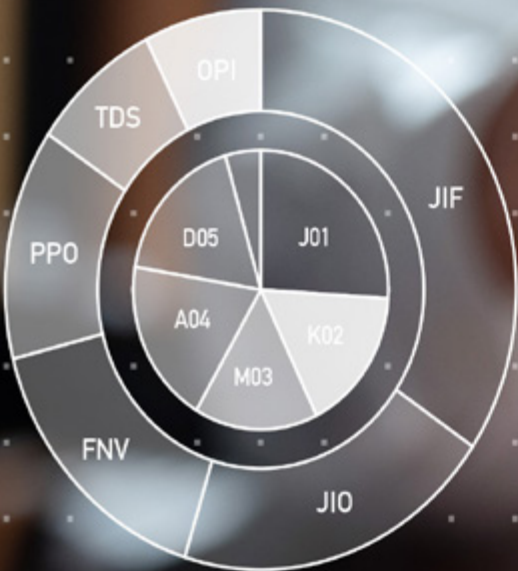




AIU	WWE	
1,822	890	
(-35)	(-20)	
MBC	LJH	MJB
3,605	9,542	2,609
(+210)	(-128)	(+35)
YBV	GMN	
3,204	5,211	
(-33)	(+156)	
MBB	WFF	HJM
3,320	712	134
(-120)	(+12)	(+5)

3

METODOLOGÍA



Con esta línea de investigación, se pretende analizar las condiciones laborales y su relación con la fabricación, o no, de marcas de distribuidor en las empresas más importantes según su cifra de facturación, de los sectores Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores. Para ello, marcamos un recorrido por cada una de estas empresas a través de una selección de la información más relevante sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual de estas empresas, como la evolución de sus ventas y plantilla, sus centros de trabajo y su relación o no con marcas de distribuidor. Igualmente se analizan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas a través de sus convenios colectivos, ya sean de empresa o sectoriales, con el fin de conocer si existen diferencias reales entre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que fabrican su marca y marca blanca y las empresas que solo fabrican marca de fabricante. Todo ello bajo un prisma sectorial que permita realizar comparaciones dentro de un contexto compartido.

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

3.1. Planificación

En la fase de planificación de la investigación se establecieron:

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



3.2. Recopilación de la información

Se toma como punto de partida el último Ranking publicado por la revista Alimarket y se seleccionan las diez primeras empresas y/o grupos, según su cifra de facturación de los sectores Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores.

La cifra de facturación se cruza con el CNAE de la empresa y la actividad, para extraer las empresas que se encuadran dentro de estos cuatro sectores.

La selección de empresas de los sectores de Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y Licores, ha sido en base a su cifra de negocios y la actividad principal de la empresa, es decir, manipulado hortofrutícola y fabricación de vinos y licores, ya que muchas de estas empresas pertenecen al CNAE 4631 Comercio al por mayor de frutas y verduras y CNAE 4634 Comercio al por mayor de bebidas.

El último Ranking publicado por la revista Alimarket recoge los datos del año 2018.

1º Investigación documental:

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

Esta información se recoge en las fichas diseñadas para el análisis de cada parte, una ficha recoge las variables socioeconómicas de la empresa, otra ficha recoge las variables a analizar de negociación colectiva de los convenios colectivos analizados, otra ficha recoge el nivel de digitalización e implantación de la industria 4.0 y una última ficha recoge las medidas de igualdad entre mujeres y hombres existentes en la empresa.

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

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

La ficha diseñada para el análisis de la implantación de digitalización y de la Industria 4.0 analiza las siguientes variables: protección social y/o económica del trabajador,

derechos digitales, mecanización y automatización, formación, cualificación y grupos profesionales, medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, Teletrabajo y plataformas digitales y contratación e implantación de nuevas tecnologías.

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

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

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

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

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

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

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

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

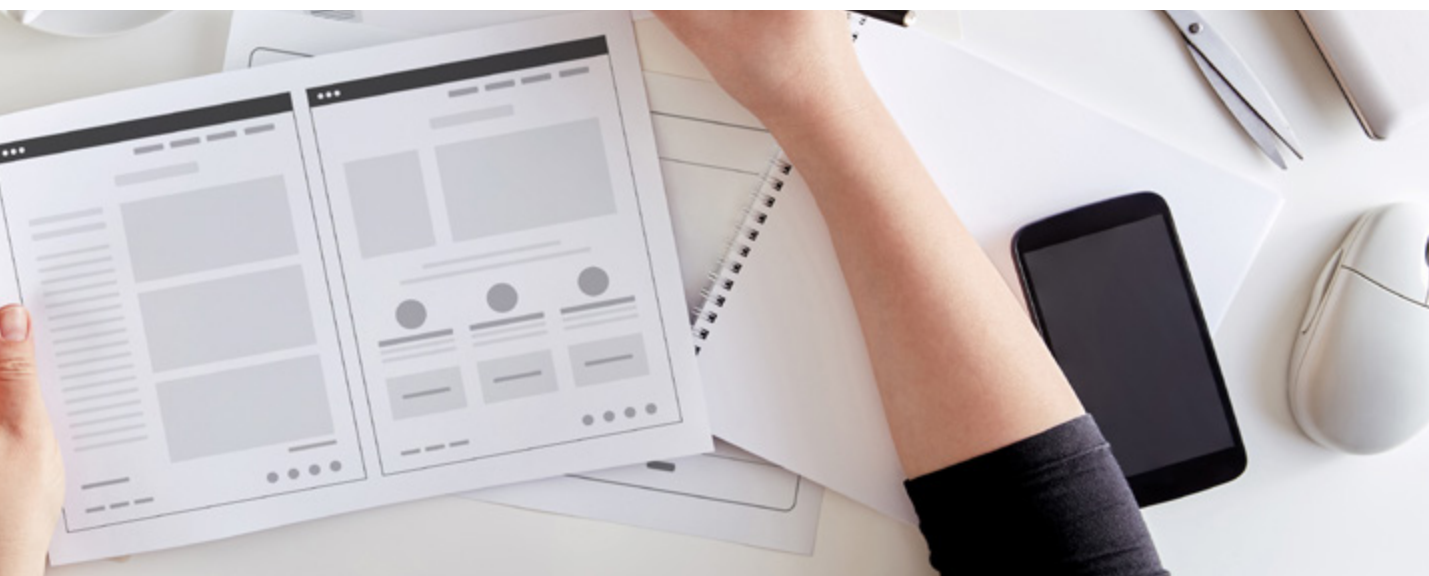


Teletrabajo y plataformas digitales, que permiten llevar a cabo el trabajo a través de plataformas a distancia o bien a través de fórmulas mixtas que afectarían a una parte de la jornada laboral.

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

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

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



Se crea una Comisión Paritaria de estudio para la creación del I Observatorio sectorial estatal de industrias cárnicas. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y pueden contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permita el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como.. el desarrollo tecnológico”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

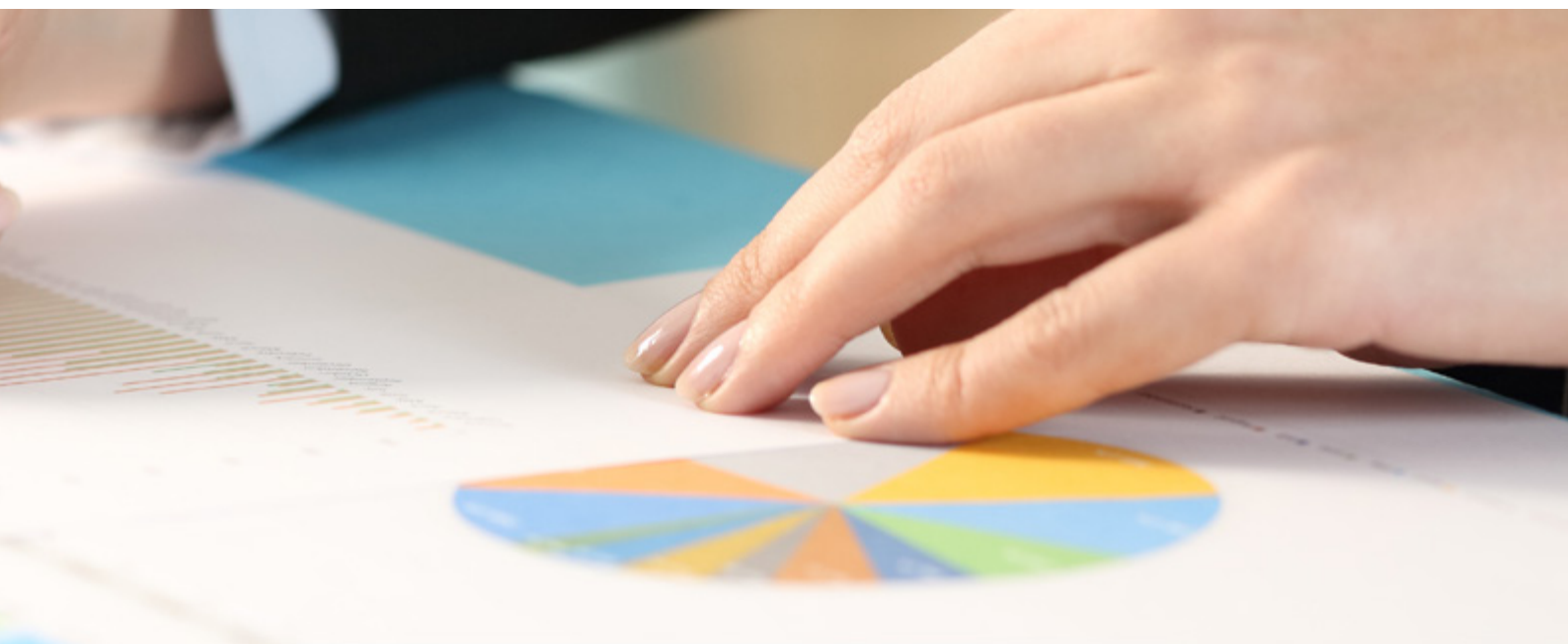
“A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos”.

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

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

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

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



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

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

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

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

La mayoría de la información se ha obtenido a través de fuentes de información en red (INTERNET): Bases de datos de empresas, revistas especializadas, páginas web de empresa, páginas web sobre MDD y consumo, publicaciones oficiales: convenios colectivos publicados en los BOE (provinciales, autonómicos y estatales), registros oficiales, etc...

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

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

2º Investigación de campo:

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

Esta parte de investigación o trabajo de campo se realiza con la finalidad de enriquecer la investigación con una parte cualitativa, así como para confirmar los datos de las fuentes de información utilizadas y para evitar problemas de parcialidad y fiabilidad provocados por el uso de información en red.

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

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

- 1º Información sobre su empresa: relación con las marcas de distribución, calidad e innovación, condiciones de trabajo, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc...
- 2º Condiciones laborales: convenio colectivo, jornada laboral, flexibilidad horaria, vacaciones, pagas, formación, complementos, conciliación, ayudas sociales...
- 3º Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si existen medidas para promover la igualdad en selección de personal, promoción, igualdad salarial, medidas de acción positiva, si su empresa cuenta con un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, y si cuenta con un protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 4º Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc...

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

- 1º Información sobre su empresa: relación con las marcas de distribución, prácticas comerciales desequilibradas, innovación, calidad, presión de la distribución, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc...
- 2º Condiciones laborales: producción, sistema organizativo, prevención de riesgos laborales, Industria 4.0, RSE

- 3º Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si existen medidas para promover la igualdad en selección de personal, promoción, igualdad salarial, medidas de acción positiva, si su empresa cuenta con un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, y si cuenta con un protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 4º Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc...

3.3. Análisis y conclusiones

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

En esta edición se ha mantenido la comparativa del Ranking de las 10 empresas y grupos más importantes según su cifra de facturación, con otros Ranking que analizan otras variables.

En esta edición la investigación se ha centrado en cuatro sectores de la industria Alimentaria: en los sectores Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores, con la finalidad de realizar un análisis más exhaustivo y poder alcanzar conclusiones más contextualizadas en la realidad de sectores más pequeños.

Como en ediciones anteriores se mantiene el análisis sobre el grado de digitalización y la industria 4.0 en los convenios colectivos y en estos cuatro sectores. Esta idea viene motivada por la importancia actual de la repercusión que la industria 4.0 va a tener en las empresas del sector. Para esta línea de trabajo pero se ampliará con un análisis más minucioso de cómo está presente la Industria 4.0, no solo en las empresas analizadas, sino también en los sectores tratados: Cárnico, Refrescos y/o Cervezas, Manipulado Hortofrutícola y Fabricación de Vinos y/o Licores.

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

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





4

ANÁLISIS DEL CONTEXTO



4.1. Sector Cárnico

El sector cárnico español tiene una gran importancia, ya que aparece como el cuarto motor industrial de la economía de nuestro país, superado tan solo de la industria automovilística, el petróleo y combustibles y la energía eléctrica, mientras que aparece como la primera industria dentro del sector de alimentación y bebidas.

La cifra de negocio del conjunto del sector durante el pasado ejercicio se situó en torno a los 24.000 millones de euros, lo que representa el 22´3% de todo el sector alimentario. Esta cifra supone el 2,2% del PIB español, el 13,6% del PIB de la rama industrial y casi el 4´1% de la facturación total de toda la industria de nuestro país.

A nivel europeo, el sector cárnico representa en torno al 59´3% de la Producción de la Rama Ganadera y el 26% de la Producción Agraria total, a efectos de calcular la renta agraria. Según datos de la Comisión Europea, en 2018 el sector de las carnes generó 94.733 millones de euros, un 2% menos que en el año anterior. Dentro del sector ganadero europeo, el porcino es el subsector que más aporta, seguido del vacuno, las aves y el ovino caprino. El resto de las cabañas ganaderas son menos representativas.

En cuanto al empleo, la Industria Cárnica destaca como el primer sector en la Industria de Alimentación con unos 109.230 empleos reúne al 24% de la ocupación alimentaria.

En el año 2018, el empleo del sector registraba un destacable crecimiento del 5%. Más de la mitad del empleo de este sector se concentra en Cataluña, Castilla y León y Andalucía. En Cataluña con algo más de 32.500 empleos se concentra el 30% de la ocupación total, mientras que las regiones más dinámicas durante el año de referencia fueron, Navarra, Canarias y Euskadi.

La actividad empresarial del sector Cárnico está compuesta por unas 3.900 empresas, con un crecimiento de la actividad en 2018 del 1´36%, tras más de diez años de caída constante de la actividad. El 74% de las empresas cárnicas son PYMES y el sector cuenta con 56 grandes empresas, el 1´44% del total. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 76% se constituye como sociedad mercantil (15% anónimas y 61% limitadas), el 16% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 8% restante.

El 52% de la actividad empresarial de este sector se concentra en Castilla y León, Cataluña y Andalucía. Castilla y León con 791 empresas cárnicas reúne al 20% de la actividad total. Durante el año analizado, las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Canarias, Galicia y Aragón.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Cárnico (Año 2018)

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	10.790	1,95	595	3,30
Aragón	6.183	5,87	162	4,52
Asturias	986	2,18	91	2,25
Baleares	727	1,54	59	3,51
Canarias	1.058	10,67	56	19,15
Cantabria	343	-11,83	32	0,00
Castilla y León	13.811	5,71	791	4,08
Castilla la Mancha	8.919	16,06	259	5,28
Cataluña	32.539	2,68	632	-3,51
Euskadi	1.135	10,19	96	-5,88
Extremadura	3.580	-1,97	248	2,06
Galicia	4.823	7,37	174	8,07
Madrid	4.984	7,28	215	-0,92
Murcia	6.475	3,04	105	-2,78
Navarra	3.110	17,31	79	-5,95
País Valenciano	8.461	2,41	220	-2,65
La Rioja	1.305	7,41	68	-5,56

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

4.2. Sector Fabricación de Bebidas Refrescantes y Cervezas

El sector de *Fabricación de Refrescos* en España se mantuvo prácticamente estable durante 2018, con una producción que ronda los 4.400 millones de litros. Según las estimaciones disponibles el sector registró un crecimiento interanual de la producción del 0´1%. El impacto económico de este mercado se calcula en unos 3.800 millones de euros anuales.

Las bebidas refrescantes con gas acaparan el 73% de todo el mercado en volumen y el 68% en valor, aunque tienden a perder peso dentro del mercado.

En cuanto al empleo, el sector de Bebidas Refrescantes supera los 9.100 empleos y, durante 2018, el empleo del sector registraba un crecimiento del 3%.

Algo más del 21% del empleo de este sector se concentra en Cataluña, con 1.950 empleos. Le siguen en importancia Andalucía (13´7%) y Canarias (11%). Las regiones más dinámicas en creación de empleo en el sector durante el año de referencia fueron, Euskadi, Murcia y Cataluña.

La actividad empresarial del sector de Bebidas Refrescantes está compuesta por unas 240 empresas, con un ligero descenso del 0´8% en 2018.

El 18% de la actividad empresarial de este sector se concentra Cataluña con 43 empresas dedicadas a la fabricación de refrescos. Durante el año analizado, las regiones con mayor dinamismo empresarial fueron Euskadi, Murcia y Extremadura. La actividad empresarial del sector se caracteriza por la concentración y el predominio de grandes grupos multinacionales. Junto a estos enormes operadores internacionales aparecen algunas grandes empresas españolas de sectores afines (vino, aguas, lácteos, etc...) que incursionan con éxito en el sector y consolidan líneas de negocio importantes.

A lo largo de 2018 se realizaron unos 200 nuevos lanzamientos, como presentaciones de productos innovadoras y cambios en los formatos. Las inversiones para impulsar la innovación en el sector son muy importantes por lo que las marcas blancas no son muy importantes en este mercado y rondan el 28% el total en volumen, aunque en algunos segmentos como las gaseosas, alcanzan un máximo del 64%.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Bebidas Refrescantes (Año 2018)

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	1.249	-4,14	23	-4,17
Aragón	233	0,87	7	-12,50
Asturias	71	-2,74	5	-16,67
Baleares	242	-16,55	12	-7,69
Canarias	981	0,51	16	0,00
Cantabria	82	-24,77	1	-50,00
Castilla y León	393	-2,72	25	0,00
Castilla la Mancha	810	-2,17	24	-4,00
Cataluña	1.953	8,62	43	4,88
Euskadi	601	66,02	6	50,00
Extremadura	205	2,50	10	11,11
Galicia	672	-0,88	22	-8,33
Madrid	486	1,04	7	0,00
Murcia	62	8,77	6	50,00
Navarra	109	-3,54	6	0,00
País Valenciano	916	2,12	21	10,53
La Rioja	40	-6,98	3	-40,00

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

El sector de **Fabricación de Cervezas** en España registró un incremento del 1´5% durante 2018, con una producción que ronda los 40,2 millones de hectolitros. Esta producción muestra por primera vez unas ventas superiores a los 40 millones de hectolitros, lo que consolida la tendencia de crecimiento.

La producción de las empresas cerveceras españolas se incrementó en un 2´2%, alcanzando los 38,4 millones de hectolitros y sus ventas se situaron en 36,2 millones de hectolitros, un crecimiento del 1´4% respecto al año anterior.

España es la cuarta productora de cerveza de la UE, por detrás de Alemania, Reino Unido y Polonia.

En cuanto al empleo, el sector de Fabricación de Cervezas suma unos 5.700 empleos y, durante 2018, el empleo del sector registraba un crecimiento del 2´28%.

Cerca del 19% del empleo de este sector se concentra en Andalucía, con 1.075 empleos. Le siguen en importancia Cataluña (14´5%) y País Valenciano (13´6%). Las regiones más dinámicas en creación de empleo en el sector durante el año de referencia fueron, Euskadi, Galicia y Navarra.

La actividad empresarial del sector de Cervezas está compuesta por unas 244 empresas, con un crecimiento del 3% en 2018.

El 20% de la actividad empresarial de este sector se concentra Cataluña con 49 empresas dedicadas a la fabricación de cervezas. Le siguen en importancia, Andalucía (15%) y Madrid (10%). Durante el año analizado, las regiones con mayor dinamismo empresarial fueron Navarra, Murcia y Cantabria.

Aunque en los últimos años ha proliferado un gran número de pequeños fabricantes de cerveza, a veces de carácter semiartesanal, el mercado de la cerveza en nuestro país, así como en el resto del mundo, se encuentra en manos de unos pocos y enormes grupos con una estrategia global de producción y comercialización.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Cervezas (Año 2018)

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	1.075	0,37	37	8,82
Aragón	73	0,00	6	0,00
Asturias	29	7,41	6	-14,29
Baleares	40	-4,76	6	0,00
Canarias	432	5,88	12	9,09
Cantabria	69	0,00	6	20,00
Castilla y León	189	1,07	17	-5,56
Castilla la Mancha	623	-0,16	14	-26,32
Cataluña	826	1,60	49	11,36
Euskadi	112	67,16	13	-40,91
Extremadura	14	-53,33	4	-42,86
Galicia	462	13,51	10	0,00
Madrid	689	-1,15	25	13,64
Murcia	192	3,23	5	25,00
Navarra	69	11,29	9	28,57
País Valenciano	775	-2,39	19	-9,52
La Rioja	5	-28,57	1	-50,00

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

4.3. Sector Manipulado Hortofrutícola

España es una potencia mundial en producción y comercialización de frutas y hortalizas, ya que produce más del 25% de toda la cosecha de la UE y ocupa la sexta posición en el ranking mundial de productores hortofrutícolas.

Los modelos productivos del cultivo de frutas y hortalizas son muy variados, van desde una producción intensiva en invernadero hasta los cultivos en secado de frutos de cáscara o frutos secos.

España dedica a estos cultivos una superficie de aproximadamente 1,6 millones de hectáreas, de las cuales 753.000 hectáreas se dedican a frutos de cáscara y del resto, un 38% se dedican a hortaliza, un 34% a cítricos y el 28% a frutales no cítricos. No se incluye las hectáreas dedicadas a patata al ser un tubérculo.

La principal fortaleza del sector hortofrutícola español es su grado de especialización y su capacidad para adaptarse a la demanda tanto en formatos como en variedades, mientras que su principal debilidad es la crisis de precios por la que atraviesan muchos productos, especialmente hortalizas y cítricos.

Las regiones donde mayor peso tiene la producción hortofrutícola son Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla la Mancha, País Valenciano, Extremadura y la Región de Murcia.

La producción anual de frutas, hortalizas y patatas en España se sitúa por encima de los 30 millones de toneladas al año, de las cuales el 54% son hortalizas, el 24% cítricos, el 11% frutales no cítricos, el 9% patatas y el 2% frutos de cáscara. Dentro de las producciones hortofrutícolas, el tomate es el cultivo principal en volumen.

El valor de la producción española de frutas, hortalizas y patata se situó en 2018 en 17.723 millones de euros (sin incluir aceituna de mesa y uva), lo que supone un crecimiento anual del 1%. Estas producciones agrícolas representaban en 2018 el 33% de la Producción Final Agraria y el 55% de la Producción Vegetal, en ambos casos un porcentaje más bajo respecto a 2017.

El sector Hortofrutícola se caracteriza por su elevado grado de atomización, ya que está compuesto por un gran número de pequeños y medianos productores. Aunque esta situación está cambiando desde la aprobación de la Ley de Fomento de Integración de Cooperativas y otras Entidades Asociativas de carácter Agroalimentario en 2013, con una mayor tendencia a la concentración en asociaciones y cooperativas de productores y comercializadores.

Actualmente, existen en España unas 600 organizaciones de productores de frutas y hortalizas, que suman unas 155.000 personas afiliadas y algo más de 1.000 cooperativas agroalimentarias con actividad hortofrutícola.

En cuanto al empleo, este sector genera unos 400.000 puestos de trabajo directos y unos 80.000 indirectos en labores de manipulación y distribución dentro de las zonas productivas.

Las grandes empresas hortofrutícolas españolas se caracterizan por un impulso de modernización del sector y la realización de importantes inversiones que pretenden diversificar las ofertas y ganar peso en los mercados internacionales.

4.4. Sector de Fabricación de Vinos y/o Licores

El sector de *Fabricación de Vinos* en España contaba en 2018 con 974.550 hectáreas de viñedo, un 2% más que en el año anterior. De esta superficie, 960.760 hectáreas son viñas destinadas a la producción de vino y el resto a la producción de uva de mesa.

Con estas cifras España se convierte en el país con mayor superficie de viñedo del mundo y también uno de los primeros productores y comercializadores de vino.

Aunque podemos encontrar viñedos en todas las regiones, Castilla la Mancha, con mucha diferencia, es la comunidad que cuenta con la mayor superficie de viñedo y la que cuenta con la mayor producción anual.

Asimismo, el sector del vino en nuestro país tiene una gran importancia, tanto desde el punto de vista económico, como social y medioambiental. De modo, que en el año 2018, representó el 6% del valor de la Producción Vegetal final y el 3´7% de la producción de la Rama Agraria. En ambos casos, porcentajes superiores a los de 2017.

Castilla la Mancha, la región con mayor producción de vino, alcanzó los 4,2 millones de hectolitros en la campaña de 2018. Le siguen en importancia, aunque a mucha distancia, Extremadura, Cataluña, La Rioja, Andalucía y País Valenciano.

En cuanto al empleo, el sector de Fabricación de Vinos suma cerca de 29.000 empleos y, durante 2018, el empleo del sector registraba un crecimiento del 2´6%.

Algo más del 20% del empleo de este sector se concentra en Cataluña, con 5.859 empleos. Le siguen en importancia Castilla la Mancha (13%) y Castilla y León (12´6%). Las regiones más dinámicas en creación de empleo en el sector durante el año de referencia fueron, Murcia, Castilla la Mancha y La Rioja.

La actividad empresarial del sector de Vinos está compuesta por unas 3.350 empresas, con un ligero crecimiento del 0´8% en 2018.

El 15´7% de la actividad empresarial de este sector se concentra Castilla y León con 526 empresas dedicadas a la fabricación de vino. Le siguen en importancia, Cataluña (14´5%) y Castilla la Mancha (12´4%). Durante el año analizado, las regiones con mayor dinamismo empresarial fueron Euskadi, Murcia y Baleares.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Vinos (Año 2018)

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	2.539	-0,59	326	-2,98
Aragón	965	0,31	116	0,00
Asturias	182	-1,62	30	-11,76
Baleares	492	-3,72	78	5,41
Canarias	531	2,12	73	1,39
Cantabria	69	-27,37	10	-16,67
Castilla y León	3.639	4,45	526	1,54
Castilla la Mancha	3.773	5,60	415	1,72
Cataluña	5.859	2,20	487	0,41
Euskadi	1.759	-1,57	210	141,38
Extremadura	729	0,97	112	2,75
Galicia	1.324	-8,50	260	-5,11
Madrid	1.153	3,69	112	1,82
Murcia	784	10,11	68	6,25
Navarra	896	1,59	96	-1,03
País Valenciano	1.581	3,94	173	-1,70
La Rioja	2.442	4,85	229	1,33

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

El sector de *Fabricación de Licores* en España registró un incremento del 2% durante 2018, con una producción de 218 millones de litros. Las principales causas de este crecimiento se encuentran en el buen comportamiento del turismo y en el aumento del comercio exterior.

El whisky continúa siendo la oferta más consumida, con el 25% del total del mercado. La contribución económica del sector a la economía española alcanza los 7.585 millones de euros, lo que supone un 0´17% del PIB nacional.

En España se reconocen unas 19 indicaciones geográficas protegidas de bebidas espirituosas, por lo que se convierte en el tercer país de la UE con más IGP, tan solo superado por Alemania y Francia.

En cuanto al empleo, el sector de Fabricación de Licores suma unos 3.461 empleos y, durante 2018, el empleo del sector registraba un crecimiento del 2%. Cerca del 21% del empleo de este sector se concentra en Castilla la Mancha, con 714 empleos. Le siguen en importancia Andalucía (13%) y Cataluña (11´7%). Las regiones más dinámicas en creación de empleo en el sector durante el año de referencia fueron, Galicia, Canarias y Asturias.

La actividad empresarial del sector de Licores está compuesta por unas 265 empresas, con una caída del 3% en 2018.

El 30% de la actividad empresarial de este sector se reparte entre Andalucía y Galicia, que cuentan con 39 empresas dedicadas a la fabricación de licores en cada región. Le siguen en importancia, Andalucía (14%) y País Valenciano (12%). Durante el año analizado, las regiones con mayor dinamismo empresarial fueron Galicia, Castilla la Mancha y Euskadi.

Tanto en España como en el mundo, este sector aparece dominado por pocos y grandes grupos multinacionales que controlan buena parte de las cadenas de valor. Estos grandes grupos conviven con algunas empresas especialistas, de capital esencialmente nacional, que tienen su fortaleza en determinadas ofertas específicas. Las marcas de distribución no han conseguido una fuerte penetración en el mercado de las bebidas espirituosas y no llegan al 9% del total en volumen y menos del 5% en valor. Además, su importancia parece tender a disminuir con el paso del tiempo ya que las inversiones publicitarias suelen ser muy cuantiosas en este sector.

Empleo y actividad empresarial por comunidades autónomas, Sector Licores (Año 2018)

CCAA	Empleo	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	449	0,90	39	-7,14
Aragón	30	-3,23	2	0,00
Asturias	18	5,88	6	0,00
Baleares	122	-3,17	12	-7,69
Canarias	201	17,54	10	0,00
Cantabria	37	-2,63	7	-22,22
Castilla y León	216	2,37	13	0,00
Castilla la Mancha	714	4,08	37	54,17
Cataluña	405	3,32	29	-3,33
Euskadi	81	-1,22	4	33,33
Extremadura	73	7,35	6	0,00
Galicia	235	53,59	39	95,00
Madrid	234	-12,69	14	-22,22
Murcia	231	2,67	18	0,00
Navarra	171	5,56	8	0,00
País Valenciano	268	-0,37	32	3,23
La Rioja	45	-6,25	6	-14,29

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





5

ANÁLISIS DE EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



5.1. Sector Cárnico



1. Campofrío Food Group, S.A. Grupo

Ficha que recoge la información de la propia Campofrío Food Group y sus 33 filiales -3 en España, 7 en Francia, 2 en Alemania, 1 en Estados Unidos, 4 en Holanda, 3 en Bélgica, 4 en Italia, 1 en Portugal, 1 en Suiza y 7 en Rumanía-. Desde 2015, CFG está controlada al 100% por el grupo de origen mexicano Sigma, que, en 2018, obtuvo unas ventas de 6.333 M\$ (+5%), incluyendo las actividades en México, Estados Unidos, Europa y la zona denominada 'Latam'.

Opera de manera directa en España, Francia, Bélgica, Holanda, Portugal, Alemania, Italia, Reino Unido, Estados Unidos y Rumanía, aunque genera ingresos en más de 80 países en todo el mundo a través de otros distribuidores.

Entre sus últimas operaciones, en septiembre de 2017, adquirió el 51% restante del capital de su participada Caroli Foods Group, B.V., sociedad matriz del grupo rumano de elaboración y venta de productos cárnicos del mismo nombre. Mientras, a finales de 2018, se sumaba al proyecto de construcción de una matadero de ibérico en Extremadura con la adquisición de un 14,28% del capital de West Iberian Processing Meat a través de su filial Carnes Selectas.

También ha cerrado una planta en Holanda, situada en Deventer, "por motivos económicos". En Burgos, destaca la puesta en marcha en el verano de 2017 de la reconstruida fábrica de La Bureba (Burgos), tres años y medio después del incendio que calcinó la anterior instalación.

En cuanto a los datos de 2018, CFG ha entrado en pérdidas, principalmente, por la dotación realizada por el deterioro de fondo de comercio, marcas y construcciones de la filial italiana Cesare Fiorucci, por importe total de 71,46 M€. Por mercados, Europa del Sur (Italia, España y Portugal) facturó 1.27,84 M€; Europa del Norte (Francia, Benelux, Reino Unido y Alemania) ingresó 771,67 M; y el resto (207 M), procedieron de Rumanía y Estados Unidos.

Para el mercado de elaborados cárnicos, produce en torno a 123.000 t al año, un dato que incluye el mercado nacional, exportaciones e intercompañías (salidas hacia otras BU's que no se consideran exportación), un 13% bajo MDD. Del anterior, unas 8.000 t se dirigen a exportaciones. Mientras, la división de carne de porcino cerró 2018 con un volumen de carne fresca y congelada de porcino de 175.568 t, un 3,5% más. A su vez, la sección de pizzas alcanzó un volumen de 7.948 t en este mismo periodo (+3,4%), entretanto la sección de productos procedentes de cerdo ibérico, tantos frescos como curados, elevará sus ventas hasta los 53 M€ a cierre de 2019 -32 M por jamón y paleta, 14,5 M por embutidos y lomo; y 6,2 M de carnes frescas y fileteados, más del doble del anterior-. Completan su negocio la división 'Campofrío Health Care', productos enfocados al público senior con problema de deglución en hospitales y residencias geriátricas, con clientes de renombre como Serunión o el grupo Ama.

En materia de innovación, ha ampliado su catálogo vegetariano, que comercializa bajo el paraguas de 'vegalia', ésta lanzada en 2017, mediante la presentación de una línea de hamburguesas y otra referencia vegetariana de sus clásicos 'Vuelta y Vuelta'; ha presentado una línea de salchichas gourmet 'Óscar Mayer The Grillers'; y completaba la gama de quesos 'Navidul' con el lanzamiento de una línea de rallados, bajo la marca 'Navidul Toque Maestro', que le fabrica, al igual que el resto de la gama la fabricante Quesos La Vasco-Navarra ('Quesos Albéniz').

Ranking: 1	CAMPOFRIO FOOD GROUP	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Ventas 2018	2.052,80 Millones de € (2,54%)	
Plantilla 2018	7.859 (-0,58%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Burgos (2) Soria: Ólvega
	Castilla La Mancha	Toledo: Torrijos (planta y plataforma logística)
	Extremadura	Cáceres: Trujillo
	Madrid	Madrid
	País Valencià	Valencia: Torrent
Marcas	ALERCE, AOSTE, CAMPOFRÍO, CAMPOLLANO, CAMPOSIERRA, CARNES SELECTAS, DOBLON, JAMONGUS, LAMPIÑO, NAVIDUL, OSCAR MAYER, POLLOFRIO, REVILLA, SALCHIBEEF, TURMIX	
MDD	MDD: 37% (AHORRAMÁS, ALDI, CARREFOUR, CAPRABO, DIA, ERORKI, HIPERCOR, LIDL) Marca de fabricante: 63%	

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

Nº orden Centro de trabajo	1
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2.052,80 (+2,54%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	7.859 (+0,18%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEON
Provincia	BURGOS
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS (PACTO DE MEJORAS)
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2014-2018
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.746,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.944,94
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	100% desde el día 21 de baja
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	No contempla

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS-PACTO DE MEJORAS)**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores solo podrán ser modificados cuando concurra alguno de los casos siguientes: 1 Mecanización.2 Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos
Formación, cualificación y grupos profesionales	Se crea una comisión paritaria de estudio para la creación del observatorio sectorial estatal de industrias cárnica. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y puede contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permitan el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como las necesidades de formación.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	Se crea una comisión paritaria de estudio para la creación del observatorio sectorial estatal de industrias cárnica. Los observatorios sectoriales son instrumentos en los que se puede desarrollar ese trabajo y puede contribuir a definir las medidas que permitan anticiparse a los cambios estructurales y que permitan el análisis conjunto de las perspectivas futuras en materias tales como desarrollo tecnológico.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de duración determinada: 1.Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concentrarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos
BYOD	NO

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

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

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2.052,80 (+2,54%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	7.859 (+0,18%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEON
Provincia	SORIA - OLVEGA, TOLEDO - TORRIJOS, TRUJILLO - CÁCERES, MADRID Y TORRENT - VALENCIA
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS-PACTO DE MEJORAS)**

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

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

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

2. El Pozo Alimentación, S.A.

El Pozo es la empresa más relevante del holding Grupo Fuertes y está dedicada a la elaboración de productos de proteína animal saludables y nutritivos. Cuenta con un único centro de producción en Alhama de Murcia. Mantiene una estrategia de reinversión y mejora continua. Las inversiones de 2018 se dirigieron principalmente a planes de eficiencia y competitividad. Entre ellos el proyecto de construcción de una planta propia de productos ibéricos en Jabugo (Huelva). La innovación es otro pilar de la filosofía de la empresa, que aplica a todas sus áreas, desde los procesos productivos y la implantación de nuevas tecnologías, hasta el lanzamiento de nuevos productos.

Su gama de productos frescos incluye porcino blanco e ibérico, pavo y vacuno, especie cuya matanza realiza a maquila, mientras el despiece y preparación de la carne al vacío la realiza con medios propios. Los productos curados de ibérico son elaborados por ahora en unas instalaciones alquiladas en Jabugo (Huelva) -los jamones- y en sus instalaciones de Alhama -paletas y embutidos-. Además, para la curación de jamones y paleta, utiliza servicios de secaderos a maquila en Guijuelo (Salamanca). En food service, cuenta con un catálogo que recoge todas las familias de elaborados cárnicos adaptadas al canal de hostelería, y de productos desarrollados de forma específica para este mercado.

Su red comercial cuenta con 50 áreas comerciales en España, una red de 425 gestores comerciales y representantes en Alemania, Bélgica, Holanda, Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Suiza, entre otros países. En total, está presente en 50.000 puntos de venta en todo el mundo. Directamente, El Pozo posee una plataforma en Francia, situada en Toulouse; en Portugal, en Lisboa; y en China, ubicada en Shanghai. Para su aprovisionamiento ganadero, Grupo Fuertes posee el 100% de las empresas Cefu, S.A. (Cefusa), que produce cerdos blancos (40% de sus necesidades industriales) e ibéricos (100%) y vacuno (100%), y Procavi, S.L., que cría e industrializa carne de pavo y es líder en este mercado avícola.

Ranking: 2	EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	
Sede central	Alhama de Murcia (Murcia)	
Ventas 2018	1.124,00 Millones de € (-0,43%)	
Plantilla 2018	4.612 (5,61%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva (Jabugo)
	Castilla y León	Salamanca (Guijuelo)
	Región de Murcia	Murcia: Alhama de Murcia (El Pozo Alimentación)
Marcas	ALMIREZ, EL POZO, LEGADO IBÉRICO, SERRASOL	
MDD	CARREFOUR	

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

Nº orden Centro de trabajo	7
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.124,00(-0,43%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.612 (+5,61%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	HUELVA (JABUGO), SALAMANCA (GUIJUELO), MADRID (SEDIASA)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A. CC INDUSTRIAS CÁRNICAS

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

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

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.124,00(-0,43%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.612 (+5,61%)
MDD	SI
CCAA	MURCIA
Provincia	MURCIA-ALHAMA (EL POZO ALIMENTACIÓN)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS. PACTO DE MEJORAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por cualquier contingencia-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	Incremento lineal 81 euros al mes

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.
CC INDUSTRIAS CÁRNICAS. PACTO DE MEJORAS**

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

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

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

3. Corp. Alimentaria Guissona, S.A.

Cabecera industrial y comercial del denominado bonÀrea Agrupa (hasta finales de 2016 conocido como Grupo Alimentario Guissona), encargado de la transformación y venta de las producciones ganaderas y agrícolas de los socios de Coop. Agropecuaria de Guissona.

Ha iniciado la construcción a partir de 2019 de su segundo centro alimentario, que se levantará en la localidad de Épila (Zaragoza) y ocupará unas 140 hectáreas aproximadamente, para abastecer el desarrollo de sus tiendas en el norte de España, centro y Levante.

Actualmente, el grupo tiene 10 fábricas de piensos. La división industrial cárnica cuenta con matadero y sala de despiece de aves, matadero general frigorífico y sala de despiece de cerdo y vacuno, fábrica de elaborados cárnicos y secaderos de jamones, centralizados en el complejo "La Closa", donde en los últimos años ha ido introduciendo nuevo equipamiento para la producción propia de una amplia gama de alimentos y bebidas. Además, explota directamente una red de establecimientos minoristas en autoservicio para la venta de sus productos y otros de terceros, que suma 489 establecimientos bonÀrea, 21 más que el año anterior. Mayoritariamente están situados en Cataluña y Aragón y, en menor medida, en Castellón, Madrid, Guadalajara, Andorra, Navarra y La Rioja.

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 53 gasolineras y 2 buffets libres "bonÀrea Restaurant" en Montblanc y Guissona. En las fábricas de piensos destacan las inversiones en granuladoras, automatismos en la producción y la logística. En el Centro Alimentario "La Closa", en Guissona, ha invertido en la modernización de equipamientos e instalaciones, robotización del matadero de cerdos, clasificación de jamones, nueva línea de yogures, y en aspectos medioambientales, informáticos y logísticos, con el fin de mejorar la calidad, productividad, higiene, costes y rapidez del servicio al cliente.

En el canal online se han instalado 18 nuevos Box online en diferentes poblaciones, un sistema de consignas refrigeradas que permiten recoger directamente con el vehículo.

Las inversiones a realizar en 2019 se estiman por un valor de 90 M€, incluyendo el inicio de obras en Épila. Se prevé abrir 26 nuevas tiendas bonÀrea y ampliar 20 tiendas más, así como instalar 20 nuevos "Box online", y nuevas instalaciones o ampliaciones de los cash&carry bonÀrea. En el centro alimentario de Guissona se ampliará el matadero de aves, se instalarán nuevas cámaras, y se efectuará la ampliación de la depuradora y la instalación de placas fotovoltaicas, entre otras mejoras.

El dato de plantilla señalado incluye plantilla propia y subcontratada. Grupo Alimentario Guissona se completa con la cooperativa de crédito Caixa Guissona, la correduría Seguros Agropecuaria Guissona, S.L. (Seagui), la "Fundación Privada Agropecuaria de

Guissona”, que posee un centro médico sanitario y de rehabilitación y una residencia geriátrica, así como la “Fundación bonÀrea”, creada en 2004 para fomentar la integración en el mundo rural. El modelo de negocio de bonÀrea Agrupa pretende llegar al consumidor sin intermediarios , con una integración vertical completa y directo del campo, que va desde la crianza del ganado y aves de sus propios socios ganaderos de bonÀrea Agrupa hasta la venta de sus productos alimentarios a través de las tiendas bonÀrea.

Ranking: 3	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	
Sede central	Guissona (Lleida)	
Ventas 2018	1.035,00 Millones de € (5,72%)	
Plantilla 2018	716 (14,93%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Lleida: Guissona
Marcas	BONAREA, BONMASCOTA	
MDD	NO	

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



Nº orden Centro de trabajo	11
Provincia	Lleida
CCAA	Cataluña
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.035,00 (+5,72%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.780 (+4,22%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	LLEIDA (GUISSONA)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	13 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2015 se incrementara desde el 01/01/2016 en un 1,5%.
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaria parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-18.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día. No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

CORP. ALIMENTARIA GUISSONA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

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

IGUALDAD EN CORP. ALIMENTARIA GUISSONA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS) Lleida

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



4. Jorge, S.L. Grupo

Jorge S.L. es la cabecera de un grupo de empresas con intereses en la producción de piensos, la cría y engorde de cerdos, la industria cárnica del porcino (mataderos y salas de despiece), la producción y secado de jamones y las energías renovables. El negocio principal del grupo Jorge es el sector cárnico del porcino que supone el 97% de las ventas consolidadas del grupo, mientras que el sector de las energías renovables supone el 3% restante.

El grupo Jorge dispone para la producción cárnica de cuatro complejos industriales en tres zonas estratégicas, tanto a nivel nacional como internacional. El complejo de Mollerussa fue adquirido a finales de 2016 -a través de su nueva filial Fortune Pig- a Cárnicas Solá, y cuenta con un centro de sacrificio con una capacidad de procesamiento máxima de 650 cerdos por hora, del que también ha asumido su plantilla. Además, el acuerdo con Cárnicas Solá lleva emparejada una alianza comercial, por la que la sala de despiece que Solá regenta en Gurb (Barcelona), trabajará a maquila con materia prima proveniente de Mollerussa. La comercialización del despiece cárnico de la sala de Gurb correrá a cargo de la filial European Frozen Meals, también creada por Jorge recientemente.

Las inversiones del grupo Jorge en el ejercicio 2018 fueron de más de 88 M€ y se destinaron en 55 M a ampliar y mejorar los mataderos y salas de despiece de sus complejos cárnicos y 23 M€ al área de energías renovables, donde se ha iniciado la construcción de 103 MW de energía eólica y 9 MW de energía fotovoltaica.

En el área de la ganadería, la filial más importante del grupo es Cuarte, que se ocupa de la cría y engorde de cerdos, para lo que dispone de fábricas de pienso y diferentes granjas de madres y cebo, ya sean propias o integradas. Los mataderos del grupo son The Pink Pig SA, en Zuera, Le Porc Gourmet SA, en Santa Eugenia de Berga -uno de los más modernos del mundo con una capacidad de sacrificio de 1.000 cerdos por hora- y Fortune Pig en Mollerussa. Durante 2017, estos mataderos tuvieron una producción de 224.275 t (7,2% a maquila), 238.184 t (40,9%) y 50.419 t



(70,3% a maquila), respectivamente. La sociedad Rivasam Intercontinental, SA explota las salas de despiece del grupo, exportándose la carne a más de ochenta países en todo el mundo. Primacarne, SL es la sala de despiece que comercializa la carne procedente de las cerdas de desvieje y Productos Porcinos Secundarios, SA es la sociedad que prepara y comercializa tripas y vísceras. Campodulce Curados es la empresa que produce y comercializa jamones curados. Existen otras empresas dentro del área cárnica que prestan servicio a las descritas anteriormente como Aralogic, SA, para el transporte de mercancías, Frío Limpio Aragón SL, para la congelación y conservación de la carne, Técnica Agropecuaria SA, para la comercialización de productos zoonosanitarios o Proteínas y Derivados SL, para el aprovechamientos de subproductos.

Ranking: 4	JORGE, S.L. GRUPO	
Sede central	Zaragoza	
Ventas 2018	1.025,40 Millones de € (-0,24%)	
Plantilla 2018	835 (5,83%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Zaragoza: Zuera
	Cataluña	Barcelona: Santa Eugenia de Berga Lleida: Mollerusa
Marcas	5 DEHESAS, 959 REAL IBÉRNICO DE CONSORCIO DE JABUGO, ALAIRE, AROMA DE LA DEHESA, AROMAS DE LA SIERRA, BELLOTA NEGRA, CAMPODULCE, CAMPOJARRA, CAMPORIVERA, CAPA NEGRA, CONSORJABUGO, CUARTE, CUARTESA, DEHESA DE LURESA, EL CAMPANARIO, EL IBÉRICO DE CONFIANZA, IBERIBERICO, IBERICOLE, JARAMILLO, JARANCINAS, JARAS Y ENCINAS, LA PUEBLA, MAFRESA, MONTEJAR, MONTEJARA, MONTERRUBIO, RUBIA, SIERRA DE AZUAGA, SIERRA LEALES, VALLE ENCINAS	
MDD	NO	

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



Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Zaragoza
CCAA	Aragón
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.025,40 (-0,24%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	825 (+5,83%)
MDD	NO
CCAA	ARAGÓN
Provincia	ZARAGOZA-ZUERA, BARCELONA- SANTA EUGENIA DE BERGA Y LLEIDA- MOLLERUSA
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

JORGE, S.L. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

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

Totaler de elaborados cárnicos -salchichas, jamón curado blanco y productos de cerdo ibérico- y proveedora de carne de porcino y ovino de la cadena valenciana Mercadona. El contrato de suministro de carne fresca era asumido por Incarlopsa en septiembre de 2016, tras la segregación de los negocios de Martínez Loriente (ahora Frescos y Elaborados Delisano). Para el caso concreto del porcino y ovino, el negocio se repartió de manera equitativa a Incarlopsa y Delisano, ésta de Grup Cañigüeral, mientras el vacuno quedó concentrado en Elaborados Cárnicos Medina. Incarlopsa desarrolla dicha actividad en las instalaciones que arrendaba a Martínez Loriente en Tarancón (Cuenca). En el mercado de ovino, el suministro se gestiona a través de un contrato de maquila de corte y envasado de la carne con la propia Mercadona.

En 2018, se hacía con el 67% de la especialista norteamericana de ibérico Acornseekers, una operación con la que entraba en Estados Unidos. Allí, Incarlopsa tiene previsto construir una industria y secadero de jamones, "que permita la elaboración de productos ibéricos de calidad para su posterior comercialización en el continente americano".

Completan sus activos el matadero de Tarancón, oficialmente inaugurado a mediados de 2017 -40 M de inversión-. Las instalaciones, construidas sobre una superficie de 16.520 m², tienen ahora una capacidad para realizar 10.400 sacrificios animales al día y están preparadas para homologar productos a mercados como China, Estados Unidos, la Unión Europea o Corea del Sur, entre otros. Además de matadero, el complejo industrial de Incarlopsa en Tarancón incluye sala de despiece de porcino, almacén frigorífico; fábrica de elaborados cocidos y curados, planta de loncheados, dotada de 10 líneas..

Suscribe el 50% de Icpor Soria, S.L., dedicada a la fabricación de piensos y el suministro de carnes de porcino para la propia Incarlopsa y cuyo 50% restante pertenece a la cooperativa soriana Copiso, y el 100% de S.A.T. Montefrío, explotación con 2.500 vacunos y 5.000 ovinos constantes.

Ranking: 5	INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	
Sede central	Tarancón (Cuenca)	
Ventas 2018	742,10 Millones de € (9,29%)	
Plantilla 2018	1.508 (8,18%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: El Repilado (Jamones y Embutido Jabugo)
	Castilla y León	Salamanca: Guijuelo (Elaborados)
	Castilla La Mancha	Cuenca: Tarancón Toledo: Corral de Almaguer (SECADEROS DE ALMAGUER, S.A. (SECALSA)) y Olías del Rey (Secaderos)
Marcas	INCARLOPSA, SIERRAMON	
MDD	MERCADONA: Cárnicos	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Cuenca
CCAA	C. la Mancha
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	742,10 (+9,29%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.508 (+8,18%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	HUELVA (EL REPILADO), SALMANCA (GUIJUELO), TOLEDO (CORRAL DE ALMAGUER Y OLÍAS DEL REY)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

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

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	17
Provincia	Cuenca
CCAA	C. la Mancha
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	742,10 (+9,29%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.508 (+8,18%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA MANCHA
Provincia	CUENCA-TARANCON
Nombre Convenio	MARTINEZ LORIENTE, S.A.
Código Convenio	90017822012009
Vigencia	2013-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.539,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.779,15
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario base
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	100% del salario si el absentismo no supera 2%. Maximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Base reguladora desde el 1º día
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, Comité Intercentros
Mejoras sociales I	1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años. Ticket guardería: 91,66 € mensuales .
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,86 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,86 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €. Bolsa de vacaciones

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	El departamento de métodos y tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, cualificación y grupos profesionales	De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. Anualmente, a finales de cada año, el área de formación pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa. Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos: Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	Plan de formación para la adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías y métodos o sistemas de trabajo.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concentrarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador-trabajadora vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos.
BYOD	NO



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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	SI
	Planes de Igualdad	CAPÍTULO XIII Plan de igualdad Artículo 125. Plan de igualdad (...) Consciente de la importancia del establecimiento del plan de igualdad, Martínez Loriente, S.A., ha desarrollado, inicialmente con su primer Plan de Igualdad (2009-2011) y actualmente con la implementación del segundo Plan de Igualdad (2012-2015), las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos. Dichas medidas han sido implantadas, en las siguientes Áreas: Área de Acceso al Empleo y Contratación. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación. Área de Retribución. Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Área de Salud Laboral. Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista. Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 121. Derechos G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 89. Clasificación de las faltas muy graves. Son faltas muy graves las siguientes 8. Cualquier tipo de acoso infringido por compañeros-compañeras o mandos superiores
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

6. Frigorífics Costa Brava, S.A.

En 2018 adquirió unas nuevas instalaciones de despiece en Vilamalla (Girona), anteriormente pertenecientes a Terfrisa. Forma parte de Grup Cañigüeral, holding donde también se integran Embutidos Monter, fabricante de elaborados cárnicos curados -totaler de Mercadona- y Coopecarn Girona, productora de preparados cárnicos frescos, ambas participadas al 100%, así como la nueva Frescos Delisano, que adquirió las instalaciones cárnicas de Martínez Lorient en Cheste (Valencia), a finales de 2016. A estas empresas, se sumó Far Jamón Serrano, adquirida por el Grup Cañigüeral en abril de 2016.

Con la adquisición, el grupo exportará el producto ya elaborado y aportará mayor valor añadido a su actividad internacional. Durante 2014-15, Costa Brava llevó a cabo una importante ampliación de sus instalaciones en Riudellots de la Selva (Girona).

El objetivo fue aumentar la capacidad de congelación para exportar su producción cárnica. Su complejo industrial, levantado en 2007, dispone de una sala de despiece y fileteado de porcino, con capacidad ahora para 12.000 cerdos/día, que le permite transformar directamente su volumen de matanza. Frigorífics Costa Brava ha conseguido también ser la primera empresa española en homologarse para comercializar carne de porcino de capa blanca a los Estados Unidos, tanto de manera directa con valor añadido, como en materia prima para elaborados cárnicos.

Ranking: 6	FRIGORÍFICS COSTA BRAVA, S.A.	
Sede central	Riudellots de la Selva (Girona)	
Ventas 2018	485,00 Millones de € (3,26%)	
Plantilla 2018	821 (37,52%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona: Riudellots de la Selva
MDD	MERCADONA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Girona
CCAA	Cataluña
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	485,00 (+3,26%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	821 (+37,52%)
MDD	SI
CCAA	CATALUNYA
Provincia	GIRONA-RUIDELLOTS DE LA SELVA
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.
CC INDUSTRIAS CÁRNICAS**

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

**IGUALDAD EN FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

**IGUALDAD EN FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

7. Comapa 2001, S.L. Grupo

El 11 de abril de 2019, Vall Companys asumió, con el respaldo de Blai Parés, la gestión del grupo Comapa, al cesar a los anteriores responsables, los hermanos Álvarez.

El grupo tiene el liderazgo marquista y en volumen comercial y en valor del mercado nacional de jamón/paleta de cerdo blanco y del mercado nacional de jamón/paleta de ibérico. Del volumen de elaborados cárnicos curados y cocidos comercializado en 2017 (54.540 t), el 70,4% lo vendió en la distribución organizada, el 11,4% se sirvió a distribuidores, el 8,1% a mayoristas y 10% a industria. Así, un importe de 318,02 M€ procedió de sus ventas a cadenas de distribución organizada; 133,53 M correspondió al volumen dirigido a distribuidores y mayoristas y 5,07 M a las ventas para otros clientes. Mientras el jamón blanco lo elabora el propio grupo, la mayor parte de su jamón/paleta ibérico -el grueso, correspondiente a cebo y cebo de campo- se lo produce el grupo Corral -a través de Corongrasa, S.A. y Jamón Salamanca Meat, S.L.- en Campillo de Salvatierra (Guijuelo), Mozárbez (Salamanca) y Salamanca. Además, el grupo Comapa adquiere producto ya curado a otras cárnicas y produce el resto del jamón ibérico en su instalación de El Repilado, propiedad de la subsidiaria Jamones Oro de Jabugo, S.L. y con capacidad en estancia para 400.000 piezas. Los embutidos curados, los cocidos y los loncheados se obtienen "en desarrollos de joint-venture con otras industrias punteras del sector". Así, los cocidos, comercializados con la marca 'De Antaño', se los elaboran Frimanca, S.A. (filial de Vall Companys) y Embotits Espina, S.A.; los embutidos se los produce Embutidos Caseros Collell, S.L. y la mayor parte de los loncheados se los produce Jamones Nicolau, S.L.

Comapa tiene una estrategia multimarca, multiciente y multicanal y está presente en una gran cadena de cada formato comercial en España (hipermercados, supermercados, tiendas de proximidad, discount y cadenas regionales). Esa cartera está encabezada por Carrefour, Eroski, DIA, Makro, Ahorramás, Gadisa, Consum y Miquel. Las cadenas Carrefour -importante cliente de Comapa en Francia-, Leclerc -cliente también en Francia-, Aldi -en varios países europeos-, Walmart -en Sudamérica- y Soriana -en México- son sus principales clientes fuera de España. En Europa, además de Francia, la nómina de países de destino incluye Inglaterra, Bélgica, Italia, Polonia y Alemania.

Ranking: 7	COMAPA 2001, S.L. GRUPO	
Sede central	Alcobendas (Madrid)	
Ventas 2018	425,00 Millones de € (-6,92%)	
Plantilla 2018	113 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada: Otura, Atarfe (2), Trévez (2), Busquistar Huelva: El Repilado (Jabugo)
	Madrid	Madrid: Alcobendas
Marcas	1901, AIRES DE LA ALPUJARRA, AIRES DE MONTEFRIO, ALTOS DE LA ALPUJARRA, AURUM, COMAPA, COME SANO, DE ANTAÑO, DEHESA REAL, D REAL, JAMONES LA JOYA JABUGO, MONTE ALPUJARRA, ORO DE GRANADA, ORO DE LA ERMITA, PRADO DE BELLOTA, RAZA NEGRA, SIERRA DE LA ALPUJARRA, SIERRA ELVIRA, SIERRA ENCINAS, TREVEDUL, VEGA GRANADA	
MDD	CARREFOUR, EROSKI, DIA, AHORRAMÁS, CONSUM	

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

Nº orden Centro de trabajo	21
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	425,00 (+6,92%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	113 (+0,00%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	GRANADA –ATARFE, OTURA, TRÉVELEZ, BUSQUISTAR, HUELVA- REPILADO Y MADRID-ALCOBENDAS
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**COMAPA 2001, S.L.
CC INDUSTRIAS CÁRNICAS**

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

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

8. Grupo Medina

A través de la sociedad Suministros Medina, S.L. gestiona en su sede central el despiece de vacuno mayor y productos para foodservice, mientras que en la planta de Montellós (A Coruña) realiza sacrificio de ternera y vacuno mayor.

Por su parte, con Elaborados Cárnicos Medina, S.A. se encarga en Buñol (Valencia) del sacrificio y despiece de añejo y elaboración de productos para distribución moderna. Dentro de esta línea es proveedor de este tipo de carne para Mercadona. La inversión correspondiente a 2019 se repartió entre un almacén automático con capacidad para un total de 30.000 cajas de maduración de producto, una actualización de sus instalaciones frigoríficas, al tiempo que ha realizado una automatización de las áreas de envasado y producción de carne de vacuno.

Por su parte, la prevista para 2020 se concentra en actualización de equipos de proceso. Tiene previsto alcanzar ventas en dicho ejercicio de 440 M.

Ranking: 8	GRUPO MEDINA	
Sede central	Madrid	
Ventas 2018	410,00 Millones de € (212%)	
Plantilla 2018	1.550 (10,71%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: Montellós
	Madrid	Leganés
	País Valenciano	Valencia: Buñol
Marcas	BEEF- CHEF, CÁRNICAS MEDINA, EC MEDINA, GRUPO MEDINA, MONTELOS CARNE ROJA	
MDD	MERCADONA: Cárnicos	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	410,00 (+5,13%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.550 (+10,71%)
MDD	SI
CCAA	GALICIA
Provincia	A CORUÑA –MONTELLÓS Y LEGANÉS
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

GRUPO MEDINA
CC INDUSTRIAS CÁRNICAS

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

IGUALDAD EN GRUPO MEDINA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

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

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	28
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	410,00 (+5,13%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.550 (+10,71%)
MDD	SI
CCAA	COM VALENCIA
Provincia	VALENCIA-BUÑOL
Nombre Convenio	MARTINEZ LORIENTE, S.A.
Código Convenio	90017822012009
Vigencia	2013-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.539,93
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.779,15
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario base
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	100% del salario si el absentismo no supera 2%. Maximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT: 100% Base reguladora desde el 1º dia
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	acumulación del crédito horario de forma anual para cada sindicato, Comité Intercentros
Mejoras sociales I	1.100€ brutos/año por hijo de 0-6 años. Ticket guardería: 91,66 € mensuales .
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,86 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,86 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	Ayuda escolarización 100 € brutos anuales. Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €. Bolsa de vacaciones

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	El departamento de tiempos de la Empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores solo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes: 1. Mecanización. 2. Mejora de instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.
Formación, cualificación y grupos profesionales	De conformidad con el artículo 23 del ET, la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, así como la mejora permanente de la calidad, determinan que la Empresa considere la formación como un elemento vital para el futuro de la misma. Anualmente, a finales de cada año, el área de formación pondrá en marcha un proceso de detección y análisis de necesidades formativas por áreas organizativas de la Empresa. Como resultado de lo anterior se elabora anualmente un PLAN DE FORMACIÓN, con los siguientes objetivos: Adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías, métodos sistemas de trabajo.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	Plan de formación para la adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías y métodos o sistemas de trabajo.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contrato para la realización de una obra o servicio determinado. Podrán concentrarse contratos de esta naturaleza cuando el trabajador-trabajadora vaya a realizar alguno de los trabajos o tareas que se determinan seguidamente: Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos.
BYOD	NO



**IGUALDAD EN GRUPO MEDINA (CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)
VALENCIA (BUÑOL)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	CAPÍTULO XIII Plan de igualdad Artículo 125. Plan de igualdad (...) Consciente de la importancia del establecimiento del plan de igualdad, Martínez Loriente, S.A., ha desarrollado, inicialmente con su primer Plan de Igualdad (2009-2011) y actualmente con la implementación del segundo Plan de Igualdad (2012-2015), las medidas necesarias, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos. Dichas medidas han sido implantadas, en las siguientes Áreas: Área de Acceso al Empleo y Contratación. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación. Área de Retribución. Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Área de Salud Laboral. Área de Comunicación y Lenguaje no Sexista. Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 121. Derechos G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 89. Clasificación de las faltas muy graves. Son faltas muy graves las siguientes 8. Cualquier tipo de acoso infringido por compañeros-compañeras o mandos superiores
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

9. Carniques de Juia, S.A.

Sus accionistas Promocions Joba y Promocions Salte (25% cada uno) pertenecen al grupo de Càrnica Batallé, S.A. Por su parte, Korga -accionista del otro 50% de Càrniques de Juià- es propiedad de Miquel Soraluze, y es también dueña de Carniquès Celrà, que en 2013 adquirió una participación accionarial del 70% en Olot Meats (antiguo Escorxador de la Garrotxa). Actualmente, Juià utiliza para el sacrificio los servicios de Olot Meats y de Frigoríficos del Nordeste, S.A. (Norfrisa), también participada en un 50% por Batallé. A medio plazo -aunque sin fecha fija- prevé la construcción de un matadero propio, para lo que ya cuenta con permiso municipal.

Realiza exportaciones a países como Francia, Japón, Corea del Sur, Taiwán, Méjico y Filipinas, y en 2019 espera lograr la homologación para exportar el mercado chino. Juià tiene un 11% en la empresa Subproductos Cárnicos Echevarría y Asociados, S.L.

Ranking: 9	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	
Sede central	Juià (Girona)	
Ventas 2018	294,60 Millones de € (-9,24%)	
Plantilla 2018	280 (-0,36%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Girona:Juià
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Girona
CCAA	Cataluña
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	294,60 (-9,24%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	280 (-0,36%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	GIRONA: JUIA
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

CARNIQUES DE JUJA, S.A.
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

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

IGUALDAD EN CARNIQUES DE JUJA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

**IGUALDAD EN CARNIQUES DE JUJA
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)**

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

10. S.A.T. Fribin

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 2018 se dirigió a preparar la segunda fase de la ejecución completa de su línea de porcino, renovando y ampliando la depuradora, construyendo una nueva sala de calderas, además de la adquisición de equipos de envasado y control.

Asimismo, se empezaron los trabajos previos de obra civil de la mencionada segunda fase del matadero de porcino y dependencias auxiliares. Quedan pendientes para 2019 desarrollos en sacrificio (zona de faenado), ampliación en oreo, cámaras de estabilización con incremento en la sala de compresores de frío, redimensionamiento de la sala de despiece, nuevas instalaciones de tripería, despojos, recuperaciones, etc. Además de operaciones en las zonas auxiliares: conexión res de agua caliente y logística de subproductos. 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.

Ranking: 10	S.A.T. FRIBIN	
Sede central	Binéfar (Huesca)	
Ventas 2018	280,00 Millones de € (4,28%)	
Plantilla 2018	463 (-2,53%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Binéfar
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Huesca
CCAA	Aragón
Sector	Cárnicos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	280 (+4,28%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	463 (-2,53%)
MDD	NO
CCAA	ARAGÓN
Provincia	HUESCA-BINEFAR
Nombre Convenio	INDUSTRIAS CÁRNICAS
Código Convenio	99000875011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.294,90
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.522,73
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). La antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2018, 2019 y 2020 fuese superior al incremento salarial pactado para el referido periodo, el exceso solamente formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2021 que se pudieran pactar.
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT : 100% desde 1º día.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por accidente de trabajo-24.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de fijos de plantilla: 20% oficiales 1ª, 30% oficiales 2ª, 50% ayudantes y peones. Fomento de empleo: Jubilación y contratos relevo
Derechos Sindicales	A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas
Mejoras sociales I	Bolsa de Vacaciones: Cantidad por día
Mejoras sociales II	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales III	Ayuda por hospitalización: 10,67 euros por día . No se aplica en los casos en que exista complemento por IT de enfermedad común
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

S.A.T. FIBRIN
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

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

IGUALDAD EN S.A.T. FRIBIN
(CC. INDUSTRIAS CÁRNICAS)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO lo regula el CC Sectorial, pero cuenta con Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta. Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 86. G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	

	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO lo regula el CC Sectorial, pero si dentro del Plan de Igualdad (II Plan de Igualdad)
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>SI. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso</p> <p>3. Definición y conductas constitutivas de acoso</p> <p>4. Medidas de prevención del acoso</p> <p>Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta. • Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso. • Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas. • Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten. • Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida. <p>6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso</p> <p>6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO



5.2. Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas



1. Coca Cola España

The Coca-Cola Company es una compañía total de bebidas con más de 500 marcas y presente en más de 200 países. En España, lleva presente desde 1953, siendo uno de los diez mercados más importantes de la compañía a nivel mundial y la primera empresa de alimentación y bebidas en el territorio ibérico.

COCA COLA ocupa el primer puesto en el Ranking 2018 de las empresas más importantes según su cifra de facturación de los sectores de Bebidas refrescantes y cervezas. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0,75% y su plantilla se mantiene estable en 4.300 trabajadores y trabajadoras.

- CASBEGA se encarga de la distribución de los productos Coca-Cola en Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León.

Cuenta con 14 oficinas comerciales y almacén en las siguientes Comunidades Autónomas:

- Comunidad de Madrid: con presencia en Madrid, San Fernando, Fuenlabrada (*) y Leganés.
- Castilla y León con presencia en Ávila, Valladolid, Salamanca, Segovia, Aranda del Duero y Zamora.
- Castilla La Mancha con presencia en Talavera de la Reina, Toledo, Guadalajara, Alcázar de San Juan.

- COBEGA cuenta con dos fábricas, una en Barcelona y otra en Santa Cruz de Tenerife.

En total mantiene operativos 17 centros de trabajo (oficinas administrativas, comerciales o plantas de producción) en las siguientes Comunidades Autónomas:

- Aragón: con presencia en Huesca y Zaragoza.
- Baleares: con presencia en Palma de Mallorca, Ibiza y Menorca.
- Canarias: con presencia en Fuerteventura, La Palma, Lanzarote, Tacoronte, Telde y Tenerife Sur.
- Cataluña: con presencia en Cornellá de Llobregat, Esplugues, Girona, Lleida, Martorelles y Tarragona.
- COLEBEGA se encarga de la producción y distribución de los productos Coca-Cola, principalmente, en Valencia, Castilla-La Mancha, y Murcia y cuenta con una fábrica en 2 Valencia. En total mantiene operativos 7 centros de trabajo (oficinas comerciales, y planta de producción) en las siguientes Comunidades Autónomas:
 - Comunidad Valenciana: con presencia en Quart de Poblet, Alicante, Castellón y Oliva.
 - Comunidad Autónoma de Murcia con presencia en Espinardo.

- RENDELSUR se encarga de la producción, comercialización y distribución de los productos Coca-Cola en Andalucía, Extremadura y Castilla-La Mancha. RENDELSUR cuenta con dos fábricas, una en Sevilla y otra en Málaga.

En total mantiene operativos 15 centros de trabajo (oficinas administrativas, comerciales y dos plantas de producción) en las siguientes Comunidades Autónomas:

- Andalucía: con presencia en Sevilla, Málaga, Huelva, Algeciras, Almería, Jaén, Chiclana de la Frontera, Jerez de la Frontera, Córdoba, Granada, Marbella, Motril.
- Extremadura con presencia en Badajoz y Cáceres.
- Castilla La Mancha con presencia en Ciudad Real.

Ranking: 1	COCA COLA ESPAÑA	
Sede central	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018	2.502,90 Millones de euros (0,75%)	
Plantilla 2018	4.300 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: La Rinconada Málaga: Málaga
	Cataluña	Barcelona: Martorelles y Sant Quirze del Vallès
	Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife: Tacoronte
	País Valencià	Alicante: Alicante Valencia: Quart de Poblet
Marcas	AdeS, AGUAS DE CAÑIZAR, APPLÉTISER, AQUABONA, AQUARIUS, BURN, COCA COLA, FANTA, FUENTE BUENA, GLACEAU SMART WATER, HONEST, KRYSTAL, MARE ROSSO BITTER ROSSO, MINUTE MAID, NESTEA, NORDIC MIST, POWERADE, ROYAL BLISS, SAN BERNABE, SCHUSS, SPRITE, VILAS DEL TURBON	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	1
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2.502.9 Millones (+0,75%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	SEVILLA (SAN JOSE DE LA RINCONADA)
Nombre Convenio	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)
Código Convenio	71000741011998
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.320,59
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.298,45
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario + antigüedad
Antigüedad	Según tablas. Trienios. Máximo 8
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	Hospitalización: 100% Si no hay hospitalización: 100% desde el 10ª día; 100% los tres primeros días (una vez al año)
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	24.040 € muerte y en los de invalidez permanente total o absoluta. 48.080 € muerte por accidente, fuese éste de trabajo o no.; 72.121 euros, en los de su muerte por o como consecuencia de un accidente de tráfico o circulación.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	El crédito horario podrá ser acumulado anualmente de forma parcial o total . Cada central sindical con representación unitaria en más de un centro, podrán nombrar un coordinador
Mejoras sociales I	Bolsa de vacaciones
Mejoras sociales II	Nupcialidad o pareja de hecho 281,31 euros. Nacimiento de hijo: 140,62 euros; hijos discapacitados: 452,95 euros. Si tiene a cargo algún hijo o familiar minusvalido: 45,30 euros mensuale
Mejoras sociales III	Dos cajas de producto mensuales con descuento del 50%. Las que excedan 10% de descuento.
Mejoras sociales IV	Premio por años de servicio: A los 15 años de servicio en la Empresa 1.558,46 euros. - A los 25 años de servicio en la Empresa 1.717,28 euros. - A los 30 años de servicio en la Empresa 2.011,57 euros.

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Disposición transitoria segunda. Plan de Igualdad. A fin de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los arts. 45, 46 y disposición transitoria 4.ª de la L.O. 3/2007, y los arts. 17.4 y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias, durante la vigencia del Convenio, acometerán las tareas de elaborar el diagnóstico de situación y fijación de objetivos, que habrán de ser parte del Plan de Igualdad de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.A.U., cuya negociación se llevará a efecto conforme a los mecanismos de la negociación colectiva.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Empresa: COCA COLA IBERIA		Ranking 1
Nº orden Centro de trabajo	2	
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2.502,9 Millones (+0,75%)	
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)	
MDD	NO	
CCAA	ANDALUCIA	
Provincia	MALAGA	
Nombre Convenio	COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)	
Código Convenio	71000661011997	
Vigencia	2016-2018	
Cláusula de Ultraactividad	Si no se denuncia, prorroga por un año	
Jornada Anual h/año	1.875	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.706,05	
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.648,90	
Vacaciones	30 días naturales sin contar sábados	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base anual/15+antigüedad	
Antigüedad	A partir del segundo año de permanencia en la empresa se percibirá como complemento ad personam: 2016: 1.500 euros anuales. 2017: 2.500 euros anuales .2018: 4.000 euros anuales. Con la entrada del vigor de este Convenio desaparecen los anteriores sistemas	
Incremento Salarial	1,00%	
Cláusula de Revisión Salarial	NO	
Complemento de IT EC	100% del salario real	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario real	
Seguro Colectivo	21.036,00 € por muerte o invalidez permanente. 42.072,00 € por muerte por accidente. 63.108,00€ por muerte por accidente de tráfico.	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Derechos Sindicales	Acumulación 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.	
Mejoras sociales I	Nupcialidad: 626,36 €. Se abona también a fijos discontinuos y eventuales con más de 24 meses Natalidad 354,91 €.	
Mejoras sociales II	Bolsa de estudios. Por hijo y curso 103,24 € por guardería. 87,83 € educación infantil de primer y segundo ciclo. 176,94 € educación primaria; 176,94 € educación secundaria obligatoria; 271,11 € secundaria segundo ciclo ,bachillerato primer ciclo y módulo uno de FP. 353,14 € bachillerato segundo ciclo y módulo dos de FP y Universidad, colegios especiales y módulo 3 FP. Quince becas de 673,68 € cada una de ellas	
Mejoras sociales III	Premio especial por años de servicios. A partir de los veinticinco años ininterrumpidos de servicios a la empresa, cada trabajador percibirá un premio anual de 579,01 €.	
Mejoras sociales IV	NO REGULA	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO		COCA COLA IBERIA (COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR))
Protección social/económica del trabajador/a	NO	
Derechos digitales y protección de datos	NO	
Mecanización/automatización	NO	
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO	
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO	
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO	
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO	
BYOD	NO	

IGUALDAD EN COCA COLA (CC REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)) MÁLAGA		
1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Empresa: COCA COLA IBERIA		Ranking 1
Nº orden Centro de trabajo	3	
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2,502,9 Millones (+0,75%)	
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)	
MDD	NO	
CCAA	CATALUÑA	
Provincia	BARCELONA: Martorelles del Vallès	
Nombre Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.	
Código Convenio	79000952011994	
Vigencia	2016-2018	
Cláusula de Ultraactividad	hasta que sea sustituido por uno nuevo	
Jornada Anual h/año	1.792	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.951,01	
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	32.660,51	
Vacaciones	25 días laborables	
Nº Pagas	4	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base anual/16+parte proporcional plus vinculacion	
Antigüedad	28,43 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios, equivalentes a 30 años de antigüedad	
Incremento Salarial	1,40%	
Cláusula de Revisión Salarial	NO	
Complemento de IT EC	100% Salario Convenio, 85% media horas extraordinarias y 90% media plus tarea	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real	
Seguro Colectivo	Fallecimiento o Invalidez permanente absoluta: 19.232,39 €. Muerte por accidente laboral: 40.868,82 €	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Canon de negociacion,: 66,11 € por trabajador. Acumulación de horas sindicales.	
Mejoras sociales I	Nupcialidad y nacimiento de hijo: 132,22 €. Ayuda escolar: 126,87 Euros anuales por curso escolar e hijo/a, con edades comprendidas entre los 0 y los 23 años ambos inclusive. 3.300 € anuales adicionales para hijos que tengan queseer escolarizados en centros especiales. Productos de la empresa a precios especiales	
Mejoras sociales II	Subsidio por orfandad para hijos de trabajadores que fallecen estando en activo: 370,20 mensuales hasta 20 años. Prestamo para adquisicion vivienda 5.409,11 máximo	
Mejoras sociales III	Fondo Social de 9.015,18 Euros. Premio por jubilación 60 años. 335,15 €/año de servicio .61 años 316,00 €/año de servicio. 62 años 296,84 €/año de servicio.63 años 277,69 €/año de servicio.64 años 258,53 €/año de servicio. 65 años 239,37 Euros/año de servicio	
Mejoras sociales IV	Premios de permanencia al cumplir los 5; 10; 15; 20; 25; 30; 35; y 40 años como hijos de plantilla continuos y discontinuos, de 95,77; 191,54, 287,31; 383,08; 478,85; 574,62; 670,39; 766,16 € brutos respectivamente, por una sola vez	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**COCA COLA IBERIA
(COCA COLA -COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U.)**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Capítol 5 Igualtat efectiva entre homes i dones 2. Tal com disposa la llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, l'Empresa disposa d'un Pla d'igualtat signat en data 22 d'octubre de 2012. A fi d'implantar i efectuar un seguiment del Pla d'igualtat efectiva entre homes i dones es constitueix una Comissió a aquest efecte, composta per Representants del personal i de la Direcció.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	<p>Capítol 5 Igualtat efectiva entre homes i dones 1. No hi cap discriminació, salarial, de promoció, de contractació, formació, mesures de conciliació existents en l'actual Conveni col·lectiu i/o en la legislació vigent, o per qualsevol altre motiu contemplat per la llei que fomenti la no discriminació entre dones i homes.</p>
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Article 62 3. Es consideren faltes molt greus, en general, la reincidència en falta greu, i els incompliments de les obligacions que corresponen al treballador/a quan concorri mala fe, engany, tinguin una especial transcendència o causin perjudicis greus a l'empresa, i concretament: G) L'assetjament sexual i/o per raó de sexe</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Empresa: COCA COLA IBERIA		Ranking 1
Nº orden Centro de trabajo	4	
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2,502,9 Millones (+0,75%)	
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)	
MDD	NO	
CCAA	EUSKADI	
Provincia	VIZCAYA (GALDAKANO)	
Nombre Convenio	COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS (NORBEGA), S.L.U.	
Código Convenio	90102821012017	
Vigencia	2018-2020	
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Se mantiene vigenet hasta que sea sustituido pro otro nuevo	
Jornada Anual h/año	1.752	
Jornada Semanal h/semana	No contempla	
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.995,86	
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.463,55	
Vacaciones	23 días laborables	
Nº Pagas	5	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+Plus de vinculacion+ Plus de actividad+ complemento ad personam	
Antigüedad	Plus de vinculación: Para el año 2018: 223,74 euros brutos por trienio. Máximo 10 trienios	
Incremento Salarial	1,70%	
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018 a 2020 supera el 4,70% se aplica la revision en 2021	
Complemento de IT EC	De los días 1 al 20, el 75 % de la base reguladora. De los días 21 al 30, el 90 % de la base reguladora. 100% del salario real si supera 30 días Si se produce hospitalización, 100% salario real desde el primer día . Máximo 18 meses	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real. Máximo 18 meses. Obligatoriedad de acudir cada 15 días a revision por el Servicio médico de la empresa	
Seguro Colectivo	Fallecimiento, Incapacidad permanente absoluta y/o total: 33.055,67 euros	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Contrato de Relevó para cualquier trabajador que cumpla los requisitos. Relevista al 100%. Conversión de doce (12) trabajadores fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo en la fecha de firma del Convenio Colectivo. Contratación de cinco (5) trabajadores mediante la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo. Dicha contratación se efectuará como máximo antes del 31 de diciembre de 2019	
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria entre miembros del Comité o Delegados de Personal. Fondo económico destinado a compensar los gastos por desplazamientos de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales con motivo de sus reuniones habituales. Mejora de 30 horas/año del delegado sindical del sindicato de mayor implantación. 16 horas año adicionales de los sindicatos con más del 25% de implantacion en el comité	
Mejoras sociales I	Cuando un trabajador se vea afectado por una incapacidad permanente parcial declarada, la Empresa lo destinará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades. Si el trabajador causa baja porIncapacidad permanente total percibe cantidad variable en funcion de edad y causa de la inxapacidad (máximo 118.478,23 €)	
Mejoras sociales II	Seguro colectivo de vida (50% sufragado por la empresa) Fallecimiento por causas naturales: 18.030,36 €. Fallecimiento por accidente: 36.060,73 €. Fallecimiento por accidente de circulación: 54.091,09 euros. Incapacidad permanente absoluta: 18.030,36 €.	
Mejoras sociales III	Cantidad adicional denominada "masita" por importe de 596,31 €. Bolsa de vacaciones media de los pluses del año anterior	
Mejoras sociales IV	Ayuda orfandad, hijos de trabajadores hasta 20 años. 290,55 € brutos/mes. Ayuda hijo discapacitado: 1.155,00 euros brutos/año	

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Respeto a la intimidad y dignidad del trabajador en relación al Estatuto de los Trabajadores
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	Dentro de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y ordenación del tiempo de trabajo, se plantean la siguiente acción: Estudiar nuevas formas de adaptación de la jornada laboral, incluido el teletrabajo, en atención a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	ANEXO N.º 4 Plan de igualdad de la empresa «Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega» 1. Introducción 1.1 Marco Legal en el que se encuadran los Planes de Igualdad: 1.2 Compromiso de la Empresa con la igualdad. 1.3 Características generales del Plan de Igualdad 2. Objetivos y medidas del Plan de Igualdad 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones 4. Ámbito de aplicación 5. Seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Promoción	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Estabilidad en el empleo	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Formación	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Salarios	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Promoción	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Formación	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Plan de Igualdad. 3. Desarrollo del Plan de Igualdad. Acciones
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	f) Prevención del acoso: (...) la adopción de las siguientes acciones: – Elaborar y difundir un Protocolo específico para la prevención, gestión y solución del acoso sexual por razón de sexo y moral. – Llevar a cabo el seguimiento y actualización del Protocolo de prevención del acoso. – Sensibilizar a todo el personal de la Empresa en materia de acoso y discriminación. Mediante dichas acciones la Empresa persigue concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que las situaciones de acoso no son toleradas bajo ninguna circunstancia, fijándose como objetivo principal prevenir, detectar y eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	f) Prevención del acoso: Objetivo: (ii) detectar y ofrecer ayuda a aquellos trabajadores y trabajadoras víctimas de violencia de género.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Empresa: COCA COLA IBERIA		Ranking 1
Nº orden Centro de trabajo	5	
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2,502,9 Millones (+0,75%)	
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)	
MDD	NO	
CCAA	PAIS VALENCIÁ	
Provincia	VALENCIA: Quart de Poblet	
Nombre Convenio	COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)	
Código Convenio	90010632011996	
Vigencia	2017-2019	
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigencia del contenido normativo hasta que no sea sustituido por otro Convenio.	
Jornada Anual h/año	No contempla	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.652,28	
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	25.972,21	
Vacaciones	23 días laborables	
Nº Pagas	4	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base grupo + Complementos personales	
Antigüedad	No se devenga. La perciben ciertos trabajadores en concepto de antigüedad consolidada.	
Incremento Salarial	1,50%	
Cláusula de Revisión Salarial	IPC real	
Complemento de IT EC	Desde el 1º día al 15º inclusive, 85 % de su salario base de grupo+complementos del mes anterior a la fecha de baja, en la primera incapacidad transitoria del año natural, 80 % en la segunda y sucesivas. A partir del día 16º, 100% cien. En caso de hospitalización: 100%.	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base grupo + Complementos del mes anterior	
Seguro Colectivo	a) Invalidez profesional total y permanente: 17.000 euros.b) Invalidez permanente y absoluta por accidente: 29.130 euros (sumando el capital de a).c) Fallecimiento por cualquier causa: 17.000 euros. d) Fallecimiento por accidente: 40.782 euros (sumando el capital de c). e) Fallecimiento por accidente de circulación: 17.000 euros (sumando el capital de c y d).	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA	
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Coordinador sindical de los sindicatos con implantacion en mas de un centro. Acumulacion horaria entre miembros del mismo sindicato aunque no sean del mismo centro	
Mejoras sociales I	Premio de jubilación: requisito 15 años antigüedad en la empresa. 1.674,09 € brutos de una sola vez en jubilacion ordinaria. Para jubilación anticipada: A los 63 años: dos anualidades de 9.469,64€ brutos la primera, y la restante actualizada con el incremento que experimente el IPC. A los 64 años: una anualidad de 9.469,64 € brutos. Premio especial por año de servicio: 350 € brutos y por una sola vez, a los 20 años de 700 € brutos, y a los 30 años 1.050 euros brutos también por una sola vez.	
Mejoras sociales II	186,75 € 12 meses al año por hijo disminuido. Ayuda escolar: 125 € brutos anuales por curso escolar e hijo/a del trabajador/a, con edades comprendidas entre los 0 y los 23 años ambos inclusive	
Mejoras sociales III	Préstamos personales Maximo 5.000 €	
Mejoras sociales IV	NO REGULA	

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Respeto a la confidencialidad en relación a la promoción profesional interna
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	<p>Se entenderá por formación necesaria, la formación indispensable para la ejecución de las funciones del puesto de trabajo. Entre otras, se considerará formación necesaria aquella que se derive de la implantación de nuevos sistemas informáticos y nuevas tecnologías. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral o, de no ser posible y tenerse que efectuar fuera del mismo, será retribuida como una hora ordinaria del salario de grupo más complemento de puesto, en estos casos la asistencia del trabajador/a a los mismos será de carácter voluntario, en este último caso se buscará un horario compatible con la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Por otro lado, se considera de máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia y la eficiencia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación personal a los cambios organizativos y tecnológicos, y potenciar las posibilidades de promoción y desarrollo profesional.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN COCA COLA (CC COCA COLA- COMPAÑÍA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEGGA))
VALENCIA**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 8.4 Varios. Sin perjuicio de lo dispuesto en el convenio, la maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la ley de igualdad y demás normativa concordante. Artículo 8.6 Excedencias. En las excedencias no contempladas en el convenio colectivo se estará, sin límite alguno, a lo dispuesto en la Ley de Igualdad.
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 9.1 Faltas Se considerarán faltas muy graves (...) el acoso sexual
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Empresa: COCA COLA IBERIA		Ranking 1
Nº orden Centro de trabajo	6	
Provincia	Madrid	
CCAA	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2,502,9 Millones (+0,75%)	
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)	
MDD	NO	
CCAA	ISLAS CANARIAS	
Provincia	SANTA CRUZ DE TENERIFE : Tacoronte	
Nombre Convenio	COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U.	
Código Convenio	38100021012013	
Vigencia	2018-2019	
Cláusula de Ultraactividad	En caso de denuncia vigencia hasta nuevo convenio	
Jornada Anual h/año	No contempla	
Jornada Semanal h/semana	40	
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.734,44	
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.715,38	
Vacaciones	25 días laborables	
Nº Pagas	4	
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus de vinculación complemento ad personam	
Antigüedad	30 € anuales pro trienio. Máximo 10 trienios	
Incremento Salarial	1,70%	
Cláusula de Revisión Salarial	NO	
Complemento de IT EC	100% de las retribuciones fijas (salario base, plus vinculación y complemento ad personam). Complemento hospitalización: 59,51 € día hábil que dure la estancia en centro hospitalario y con 43,29 € por cada día hábil en el post-hospitalización y en el post-operatorio (no acumulables entre sí). A partir del día 75 90% de la media mensual de las comisiones o plus de tarea de los últimos doce meses, que será el 100% a partir del día 100 de baja por I	
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% de las retribuciones fijas y variables	
Seguro Colectivo	a. Fallecimiento... 21.200€ b. Fallecimiento por accidente... 42.400€ c. Fallecimiento por accidente de tráfico... 63.600€ d. Invalidez permanente total para el trabajo habitual... 21.200€ e. Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez... 42.400€	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla	
Derechos Sindicales	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.	
Mejoras sociales I	Bolsa de vacaciones: 1.789,40 €. Nacimiento: 129,21. Nupcialidad: 280,62	
Mejoras sociales II	Ayuda lavado de ropa: 12,97 €/mes por trabajador	
Mejoras sociales III	Ayuda escolar: 261,06 € año.. Hijos disminuidos en centros especiales: 587,31 €/año.	
Mejoras sociales IV	Préstamo vivienda: 6.000 euros máximo. Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias para atender los casos de especial necesidad que se produzcan entre los trabajadores/as de la empresa, o familiares directos a su cargo, en relación a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social.	

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**COCA COLA IBERIA
(COCA COLA -COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U)**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	CAPÍTULO IX IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2. Cobega Embotellador, S.L.U. Tenerife dispone de un 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.
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	CAPÍTULO IX IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2. Cobega Embotellador, S.L.U. Tenerife dispone de un 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.
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º.- Tipificación de las altas. Muy Graves.- Se tipifican como faltas laborales de carácter muy grave las que seguidamente se relacionan: El acoso sexual y/o por razón de sexo
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	CAPÍTULO IX IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES 1. No existirá discriminación alguna por género, raza, sexual o por razón de sexo, en materia salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación en el actual Convenio Colectivo, o en alguna otra medida que no estando regulada en el mismo, esté contemplada en la legislación vigente.

Nº orden Centro de trabajo	7
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	2,502,9 Millones (+0,75%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.300 (+0,0%)
MDD	NO
CCAA	GALICIA
Provincia	A CORUÑA
Nombre Convenio	COCA-COLA BEBIDAS GASEOSAS DEL NOROESTE, S.A. (BEGANO)
Código Convenio	82000222011995
Vigencia	2017-2019
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigencia hasta que no sea sustituido por otro Convenio.
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.193,49
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.193,49
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad+Complemento Convenio
Antigüedad	2 bienios 5% y 7 trienios del 6% sobre salario base
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% retribuciones fijas desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% retribuciones fijas desde el primer día
Seguro Colectivo	Seguro de vida: 19.000 €. Muerte por accidente e incapacidad permanente total o absoluta por cualquier causa: 25.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Supresión de horas extraordinarias
Derechos Sindicales	Delegado sindical: Sindicatos con mínimo 10% de afiliación. Comité intercentros
Mejoras sociales I	Bolsa de vacaciones. 25 días de salario base, complemento antigüedad y Complemento Convenio. Precio especial en productos: 10% sobre el precio minorista
Mejoras sociales II	Ayuda escolar: Infantil y primaria: 225,53 € año. 100% matrícula, 90% libros y 60% mensualidad ESO, FP1 Y FP2. Máximo 1.500 € año.Préstamos: 1ª vivienda 14.000 €. Otros: 6.000 €
Mejoras sociales III	Hijos discapacitados: 190 € mes. Nupcialidad y parejas de hecho o nacimiento de hijo: 400 €. Gastos de sepelio: 1.600 €
Mejoras sociales IV	Premio permanencia: 5 años 153,77 €, 10 años 307,55 €; 15 años 410,06 €; 20 años 512,58 €; 25 años 615,09 €; 30 años 768,86 €; 35 años 871,38 €; 38 años 1.025,15 €; 40 años 1.332,70 €; 42 años 1.537,73 €; 44 años 1.742,76 €; 45 años 2.050,30 €

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

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

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Artículo 43. Plan de igualdad A través del Anexo V del CC. Plan de Igualdad de Begano, firmado el 10 de diciembre de 2010 con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016 (cualquier modificación se realizará a través del propio convenio colectivo?)
	Comisión de Igualdad	Comisión de seguimiento Plan de Igualdad
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	
	Contratación	SI, en el Plan de igualdad
	Promoción	SI, en el Plan de igualdad
	Estabilidad en el empleo	SI, en el Plan de igualdad
	Formación	SI, en el Plan de igualdad
	Salarios	SI, en el Plan de igualdad
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	
	Contratación	SI, en el Plan de igualdad
	Promoción	Artículo 9. Acceso y promoción. Las ofertas incluirán los requisitos, los métodos de calificación y los perfiles requeridos para cada trabajo y establecerán que se dará preferencia a aquellos empleados que: B. Pertenecen a un grupo indicado en el plan de igualdad como desprotegido o subrepresentado
	Formación	Artículo 12. Clasificación profesional y promociones El artículo 13 bis Formación. Con respecto a la formación (...) se fomentara la formación continua en igualdad de condiciones (...)
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI, en el Plan de igualdad
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Anexo B. Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual o sexual. Poco desarrollado, sin un procedimiento claro de actuación, sin participación de la RLT, externalización de la investigación, sin plazos para resolver. 5. Para prevenir, evitar y sancionar comportamientos de acoso, se establecen los siguientes mecanismos para difundir este protocolo: publicando el contenido en la sección correspondiente de la intranet (...) incluyéndolo en programas de capacitación para dar la bienvenida a los nuevos empleados. Los representantes de los trabajadores participarán, apoyará y promoverán estas acciones mediante la sensibilización de los trabajadores y también informando a la Administración de las conductas o comportamientos (...)
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

2. Mahou, S.A. Grupo Mahou San Miguel

En 2018 tuvo una producción total de cerveza de 1.410 Ml, un 13% para exportación, lo que le posiciona como primer grupo cervecero en España, con una participación en el entorno del 30%. En aguas alcanzó los 420 Ml. Esta división de aguas se integra en la filial Balneario y Aguas de Solán de Cabras, S.A., con planta en Beteta (Cuenca), a ella incorporó en 2018 el 75,15% de la canaria Aguas del Valle de la Orotava.

El grupo se completa con la sociedad Cervecera Independiente, S.A.; Taisa Logistics 1960, S.A., dedicada a transporte de sus productos y transporte y logística para terceros; la comercial Alhambra Distribuidora Meridional, S.L. (Aldimer); Penibética de Cervezas y Bebidas, S.L.; Andaluza de Cervezas y Bebidas, S.L. y Spain's Best Beers, Inc. A su vez participa en la fabricante de malta en Ourense, Intermalta, S.A. (33,27%). El grupo mantiene, entre otros, un acuerdo con Logiters Logística para las operaciones de logística y transporte de los productos dirigidos a la distribución alimentaria. Este grupo gestiona la plataforma logística de Mahou-San Miguel en Burgos. A nivel internacional, controla el 100% de la compañía india Arian Breweries & Distilleries, propiedad de un grupo familiar local y que cuenta con una fábrica de cerveza situada en Bhiwadi, en el Estado de Rajasthan (Noroeste de India), que ha sido renombrada como Mahou India. 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 90% en la cervecera craft norteamericana Founders, un 70% en Avery Brewing, y un 33,5% en el distribuidor chileno Magia Products. En el ámbito nacional suscribe el 70% de Comercial Montycarrera, el 74% de Cermadis, el 100% de Aldimer y el 51% de Voldistribución Coruña, todas ellas distribuidoras. Además, tiene un 42,9% en Cervezas La Salve, de Bilbao y un 40% en Nómada Brewing, elaborador de cervezas artesanas. A partir del 1 de enero de 2020 asumirá la distribución de las marcas de AB InBev en España -'Corona', 'Budweiser' y 'Stella Artois', entre otras- y la fabricación de alguna de las más vendidas, sin incluir Canarias. Los datos que se indican son los consolidados del grupo

Ranking: 2	MAHOU, S.A. GRUPO MAHOU SAN MIGUEL	
Sede central	Madrid	
Sector	Cervezas	
Ventas 2018	1.298,60 Millones de € (2,88%)	
Plantilla 2018	3.150 (5,88%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Málaga (San Miguel) - Jaén, Los Villares (Envasado agua) - Granada (Alambra) Córdoba (Alambra)
	Canarias	Candelaria (Tenerife), (Anaga)
	Castilla y León	Burgos (San Miguel)
	Castilla La Mancha	Guadalajara: Alovera (Mahou) Cuenca: Beteta (Envasado agua)
	Cataluña	Lleida (San Miguel)
	Marcas	ADLERBRAU, ALHAMBRA, ALMAYSO, BISOLAN, MAHOU, MEZQUITA, MIXTA, NATURA, REINA, SAN MIGUEL, SIERRA
MDD	DIA: Cerveza (San Miguel) AHORRAMÁS: Cerveza (Alhambra)	

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

Nº orden Centro de trabajo	8
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	MALAGA, LLEIDA Y BURGOS (San Miguel)
Nombre Convenio	CERVEZA SAN MIGUEL, S.A.
Código Convenio	90102881012018
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Prorroga tacita año a año, salvo denuncia. Incremento IPC
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	33.501,20
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	37.791,61
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus Convenio
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC Real Límite 1,7%
Complemento de IT EC	100% retribuciones brutas desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% retribuciones brutas desde el primer día
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente total, absoluta y Gran Invalidez 85.000 €; Muerte 95.000 €: Muerte por accidente 110.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Mantenimiento de plantilla durante la vigencia del Convenio, salvo jubilaciones, etc. Compromiso de no utilizar el art. 51 y 52 del ET. Contrato de relevo para los trabajadores nacidos en 1957, 1958 y 1959
Derechos Sindicales	Acumulación semestral de horas por Central sindical. Comité intercentros de 13 miembros. Regulación anexo I Convenio. Delegado sindical sindicatos con más del 15% de afiliación. 8 horas/año de asamblea en horario de trabajo. Canon de negociación de 64,00 €/año por trabajador
Mejoras sociales I	20 años ininterrumpidos en la Empresa, 1.375,95 €. Seguro de Vida
Mejoras sociales II	Plan de Pensiones. Fondo ayuda estudios hijos de trabajadores; 25.353,43 € por centro de trabajo.
Mejoras sociales III	Ayuda por hijo discapacitado: 57,17 € mes. Fondo de préstamo para adquisición de vivienda
Mejoras sociales IV	3 cajas mensuales de cerveza por trabajador. Si el trabajador cesa por matrimonio, indemnización de un mes pro año de antigüedad (máximo 10 mensualidades)

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)
CERVEZA SAN MIGUEL, S.A.**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Disposición adicional séptima. Garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres. De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 sobre la Igualdad de efectiva de hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación. A tal efecto, los firmantes del presente convenio han suscrito un plan de igualdad remitiéndose a lo acordado en el mismo.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Artículo 24. Licencias retribuidas Asimismo, de acuerdo con el Plan de Igualdad de San Miguel, también se podrá sustituir dicho derecho por su acumulación en jornadas completas hasta un total de 14 días laborables. En el caso de que ambos progenitores fueran trabajadores de la empresa, podrán solicitar su disfrute fraccionado de 7 días cada uno.
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	9
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	JAEN-Los Villares (ENVASADO AGUA)
Nombre Convenio	AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO LOS VILLARES
Código Convenio	23001282012000
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado en sus cláusulas normativas hasta la firma de nuevo Convenio
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.814,23
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.503,93
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	si el IPC real 2018-202 supera el 6%, se aplica a tablas el 120% de la desviación, con tope de 1,20%
Complemento de IT EC	100% salario fijo
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario fijo
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Previsión social: Sistema de aportación definida: 1,75% del salario
Mejoras sociales II	Subsidio de defunción: 1 mes de salario
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)
AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO LOS VILLARES

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN MAHOU- SAN MIGUEL (CC. AGUAS SOLÁN DE CABRAS, S.A.)
JAÉN- LOS VILLARES

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Artículo 40.º.-Igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ambas partes se comprometen a fomentar y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicie la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral
	Contratación	Artículo 40.º • Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	Artículo 40.º • Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	10
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	GRANADA (ALHAMBRA)
Nombre Convenio	CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.
Código Convenio	180020182012007
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.776
Jornada Semanal h/semana	
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.480,03
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.173,93
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad de conceptos salariales fijos
Antigüedad	Cuatrenios del 10% máximo 6 para personal con Antigüedad anterior al 31,12,2013. Se retoma la generacion a partir del 01,01,2018
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC real (tope 0,5%)
Complemento de IT EC	100% salario fijo
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario fijo
Seguro Colectivo	27.831,26 Muerte o Incapacidad por cualquier causa
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Mantenimiento de plantilla durante la vigencia del Convenio, salvo extinciones que se produzcan por inversiones
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Gratificación especial Corpus: 1.266,77 €. Ayuda pro hijo discapacitado: 60 euros por mensualidad ordinaria. Ayuda trabajador discapacitado: 250 €/año+250 €/año más para medicinas. Prestamos individuales hasta 6.000 €
Mejoras sociales II	Premio de permanencia 15 años 236,07 euros y diploma. 20 años 370,26 euros y diploma. 25 años 595,61 euros, diploma e insignia de plata. 30 años 729,74 euros y diploma. 35 años 853,16 euros, diploma e insignia de oro. 40 años, 965,88 euros y diploma
Mejoras sociales III	Lotes de productos gratuito. Hasta 264 litros a precio de mayorista. Ayuda estudios: Hijos/as de hasta 3 años: 80 € al año. Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 105 € al año. Hijos/as de 17 a 24 años (a.i.). Ayuda estudios del trabajador: 50% coste de matrícula máximo 1.000 €
Mejoras sociales IV	Compensación por seguro colectivo del personal pasivo: 1.100,80 € al causar baja pro jubilación

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	ART. 24. CLÁUSULA DE IGUALDAD De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	TÍTULO XI IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Artículo 55º. Igualdad Ambas partes se comprometen a fomentar y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral
	Contratación	• Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	Artículo 55º Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades).
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	11
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	Si
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	CORDOBA
Nombre Convenio	PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L
Código Convenio	14001562011995
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	25.147,08
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.805,92
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad de conceptos salariales fijos
Antigüedad	Bienios del 5% con maximo de 12
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL (Tope 0,6%)
Complemento de IT EC	100% salario fijo
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario fijo
Seguro Colectivo	Muerte derivada de cualquier causa e Incapacidad Permanente, "Total", "Absoluta y "Gran Invalidez". Se establece la indemnización igual al importe equivalente a 1 año de salario fijo del/la trabajador/a en el momento del hecho causante, con un mínimo garantizado de 25.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Durante los cuatro años de vigencia del presente convenio la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla con contrato indefinido existente a la firma de éste, excluyendo en su cómputo las amortizaciones que se produzcan como consecuencia de inversiones
Derechos Sindicales	La representación del Sindicato o central sindical en el centro de trabajo será ostentada por un delegado sindical cuando la afiliación al mismo sea igual o superior al treinta por ciento de la plantilla del centro. Horas anuales en horario de trabajo para asambleas
Mejoras sociales I	Gratificación de permanencia 1. Al cumplir los 15 años de permanencia: 231,41 €. 2. Al cumplir los 20 años de permanencia: 362,93 €. 3. Al cumplir los 25 años de permanencia: 583,86 €. 4. Al cumplir los 30 años de permanencia: 715,34 €. 5. Al cumplir los 35 años de permanencia: 836,32 €. 6. Al cumplir los 40 años de permanencia: 946,80 €.
Mejoras sociales II	Gratificación especial de mayo : 1.825,21 euros. Baja por jubilación: 927,57 euros
Mejoras sociales III	Vale de cerveza: 12 euros/mes. Fondo préstamo maximo 4.000 €.
Mejoras sociales IV	Por discapacitado a cargo, 52,29 euros al mes, 250 € año para trabajador con discapacidad+250€ año para medicinas. Ayuda estudios Hijos/as de hasta 3 años: 75 € al año.Hijos/as de 4 a 16 años (a.i.): 100 € al año.Hijos/as de 17 a 24 años 130 € al año. Para estudios de trabajadores, 50% de la matrícula máximo 1000 €

Protección social/económica del trabajador/a	NO
--	----

Derechos digitales y protección de datos	NO
--	----

Mecanización/automatización	NO
-----------------------------	----

Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
---	----

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
---	----

Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
-----------------------------------	----

Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
---	----

BYOD	NO
------	----

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>TÍTULO XII IGUALDAD Artículo 44. Igualdad Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la necesidad de fomentar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, se comprometen a realizar un diagnóstico de igualdad en la empresa.</p>
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Asimismo, se ratifica los Acuerdos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y prevención del acoso laboral y sexual firmado por las partes.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>TÍTULO XII IGUALDAD Artículo 44. Igualdad Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la necesidad de fomentar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, se comprometen a realiza un diagnóstico de igualdad en la empresa.</p>

Nº orden Centro de trabajo	12
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	ISLAS CANARIAS
Provincia	CANDELARIA (TENERIFE)-ANAGA
Nombre Convenio	CERVEZAS REINA 2000, S.L.
Código Convenio	38004690012009
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no media denuncia. Incremento anual según la formula del ultimo año de vigencia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.516,95
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.631,15
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL (Tope 0,4%)
Complemento de IT EC	90% de sus percepciones salariales fijas brutas en 1ª baja, 85% en 2ª baja, 80% en 3ª baja. Máximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario fijo. Máximo 18 meses
Seguro Colectivo	100.000 € fallecimiento. 80.000 € incapacidad
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan. La empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos salvo que medie acuerdo.
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Entrega gratuita de 2 cajas mensuales de cerveza
Mejoras sociales II	Plan de Prevision social empresarial
Mejoras sociales III	Ayuda estudios: de 0 a 16 años 130 € año. De 17 a 24 años, 230 € año. ESO, FP y Estudios universitarios, 500 €/ año
Mejoras sociales IV	Ayuda hijos discapacitados. 50 € mensuales. Préstamos maximo 5.000 €

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)
CERVEZAS REINA 2000, S.L

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN MAHOU- SAN MIGUEL (CC. CERVEZAS REINA 2000, S.L.)
TENERIFE. CANDELARIA

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO ACUERDOS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL:
	Planes de Igualdad	1.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre otras medidas, dicha Ley establece la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores/as de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en el cual se incluyan medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Dado que la empresa no cuenta con dicho número de trabajadores/as, no existe la obligación legal de elaborar el referido Plan de Igualdad Sin perjuicio de lo cual, la Empresa se compromete a realizar nuevamente durante el año 2018 un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito de la misma, que será presentado a los representantes de los trabajadores/as a fin de determinar, en su caso, las medidas oportunas.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO ACUERDOS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL: 2.- PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Ambas partes ratifican el Procedimiento de Prevención de Acoso Laboral y Sexual vigente en la empresa, Código de conducta para la prevención del acoso A) Ámbito personal. B) Definiciones C) Decálogo de prevención del acoso D) Procedimiento para la resolución de conflictos. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otra persona ha sido sometida a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos. Recibida la denuncia el responsable de Recursos Humanos lo pondrá en conocimiento del Director de Recursos Humanos y se procederá a la constitución de un Comisión Informativa formada por el propio Director de Recursos Humanos, el Director de Relaciones Laborales y la Jefa de Prevención, quienes podrán delegar sus funciones en personas ajenas al servicio al que pertenezca el denunciante o denunciado. La Comisión Informativa incoará un expediente informativo, encaminado a averiguar los hechos y que no durará más de 3 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito. Según la gravedad de los hechos denunciados, o la categoría del acosador dentro del escalafón de la compañía, la Comisión Informativa decidirá su constitución en Comisión Instructora (hechos poco graves) o nombrará a un instructor externo (jurista de reconocido prestigio y con conocimiento del Grupo MSM). Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, testigos, a los representantes de los trabajadores/as (salvo que la persona afectada solicite expresamente su no intervención por razones de confidencialidad) practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Protocolo muy desarrollado, denuncia por escrito y con plazos de resolución. Cuenta con la participación de la RLT, pero no recoge medidas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>7.2.- Licencias.- Será de aplicación la legislación que en cada momento se encuentre vigente (...) víctimas de violencia de género. f) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	13
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA MANCHA
Provincia	GUADALAJARA -Alovera (MAHOU)
Nombre Convenio	MAHOU, S.A.
Código Convenio	90006572011990
Vigencia	2013-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.746,27
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	39.744,38
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	42.994,51
Vacaciones	1 mes natural
Nº Pagas	6
Importe Pagas extraordinarias	5 de 30 días de salario base y 1 de cuantía fijada en tablas
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO REGULA
Complemento de IT EC	100% salario base+plus convenio. A partir del día 33 se percibe también el complemento de trabajo efectivo y continuado
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base+plus convenio+media 12 meses otros conceptos
Seguro Colectivo	Incapacidad Permanente Total e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez: 85.000 € Para los mayores de 55 años se amplía a 99.000 €. Fallecimiento: 95.000 €. Fallecimiento por accidente: 110.000 €. Fallecimiento por accidente de circulación: 120.000 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan. La empresa se compromete a no aplicar el art. 51 y 52 del ET
Derechos Sindicales	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. en los centros de trabajo que se puedan crear en el futuro con 50 o más trabajadores/as, cada Central Sindical con representación en el Comité Intercentros tendrá derecho a nombrar un Delegado Sindical.
Mejoras sociales I	Bolsa vacaciones 643,40 € brutos
Mejoras sociales II	Premio de permanencia A los 20 años de servicio 769,08 € A los 25 años de servicio 933,89 € A los 30 años de servicio 1.153,62 € A los 35 años de servicio 1.318,41 €
Mejoras sociales III	Ayuda hijo discapacitados. Diferencia entre gastos e ingresos. Para los trabajadores en baja se les mantiene hasta los 65 años si es superior a 1.202,20 €. Cheque guardería hasta 130 euros anuales. hijos entre 3 y 17 años 130 € anuales. Hijos entre 17 y 24 estudios universitarios o FP 290 € año. Posibilidad de Becas hasta 50% coste de matriculación
Mejoras sociales IV	Fondo para prestamos de 610.000 euros. Anticipos especiales hasta el límite de 4.394,70 €. Presupuesto Actividades varias 67.086,03 €

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	En relación a la organización del trabajo y con independencia de la normativa y legislación vigente se procederá a una puntual información sobre puesta en marcha de nuevas tecnologías que puedan establecerse. Igualmente el Comité Intercenros será informado y consultado sobre cualquier cambio que se fuera a realizar en la Organización del trabajo.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Décimo sexta.- Plan de Igualdad Se prorroga el actual Plan de Igualdad de Mahou durante el año 2013, comprometiéndose las partes a negociar un nuevo plan en el año 2014.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	3.- Se considerarán Faltas Muy graves: y) El acoso sexual o su simulación.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	15
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.298,60 (+2,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.150 (+5,88%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA MANCHA
Provincia	CUENCA-Beteta (ENVASADO AGUA)
Nombre Convenio	AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO BETETA
Código Convenio	16100021012014
Vigencia	2014-2017
Cláusula de Ultraactividad	Si en la extinción de su período de aplicación alguna de las partes no hubiera ejercido su derecho de denuncia, este convenio se considerará prorrogado de año en año.
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.867,35
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.062,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+1
Importe Pagas extraordinarias	2 de 1 mensualidad de salario base + 1 Salario base de carretillero
Antigüedad	Hasta 31/12/2015 5%. A partir de entonces se cambia trienios al 3%. Máximo 30 años en total
Incremento Salarial	No contempla
Cláusula de Revisión Salarial	No contempla
Complemento de IT EC	100% saalrio base+ complmento compensatorio, desde 1 día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% saalrio base+ complmento compensatorio, desde 14 día
Seguro Colectivo	Muerte natural e incapacidad permanente absoluta: 24.000.-€ - Fallecimiento por accidente de trabajo: 24.000.-€ - Fallecimiento por accidente de circulación: 36.000
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Sistema de prevision social complementaria
Mejoras sociales II	Ayuda hijos discapacitados: 50 € mes en las pagas ordinarias
Mejoras sociales III	Prestamos individuales hasta 4.000 €
Mejoras sociales IV	Gratificacion por matrimonio: 1 mes de salario base+antigüedad

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	TITULO VIII IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y SALUD LABORAL Artículo 31º.- Igualdad y conciliación Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la importancia de promover iniciativas y acciones que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, promovieron el actualmente vigente "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A.", al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo contenido resulta plenamente aplicable y cuyo desarrollo y aplicación se encuentran encomendados a la Comisión de igualdad, formada de manera paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Artículo 31º Estas medidas y acciones, que se materializan en el citado Plan de Igualdad, tienen los siguientes objetivos: - Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 31º - Prevenir el acoso laboral y sexual. A este respecto las partes firmantes manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas, así como garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales. En relación con lo anterior, la Comisión de Igualdad velará por la aplicación y, en su caso, actualización del "Protocolo para la prevención y procedimientos de tratamiento del acoso en el trabajo", contenido en el "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A."
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

3. S.A. Damm Grupo

Datos consolidados del grupo encabezado por S.A. Damm.

El grupo está llevando a cabo un modelo de distribución vertical, lo que le permite estar presente en todas las etapas de la cadena de valor (maltería propia, distribución y cadenas de restauración). Además, participa con un 11,69% en Ebro Foods, S.A., con un 100% en la cadena de restauración Rodilla y hasta octubre de 2018 con un 50% en Dehesa Santa María. Ese mismo año se hizo con el 75% de la cadena de hamburgueserías premium Hamburguesa Nostra.

También suscribe el 40,83% en la importadora de cervezas United States Beverages y con el 50% en Grupo Cacaolat. En 2017 Damm cerró la compra de las marcas de batidos, Laccas, y lácteos Agama, así como las de agua embotellada Font Major y Font de Sa Senyora y la distribuidora Comercial Bordoy, en las Islas Baleares, que se consolida como mercado estratégico para el grupo. En total de todo su portfolio la producción de 2018 se elevó a 19 M hl (cerveza, agua, refrescos, leche y batidos), de ellos 10,08 M hl de cerveza (9,66 M hl en 2017).

Ranking: 3	S.A. DAMM GRUPO	
Sede central	Barcelona	
Sector	Cervezas	
Ventas 2018	1.264,40 Millones de € (9,65%)	
Plantilla 2018	4.258 (15,9%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Bisaurri (Aguas de San Martín de Veri, S.A.)
	Castilla la Mancha	Cuenca: Huerta del Marquesado (Gestión Fuente Liviana, S.L. Aguas)
	Cataluña	Barcelona: Prat de Llobregart (Damm) Lleida: Bell- Lloc (Damm)
	Madrid	Madrid (Damm)
	País Valencià	Valencia: Salem y Puig (Font Salem, S.L)
	Región de Murcia	Murcia: Espinardo (Damm)
Marcas	AGAMA, AK DAMM, ARIZONA, BOCK DAMM, CACAOLTA, CALATRAVA, COMLOT IPA, DAMM, DAURA, ESTRELLA DAMM, ESTRELLA DEL SUR, ESTRELLA LEVANTE, FONT DE SA SENYORA, FOT MAJOR, FREE DAMM, FUENTE DEL MARQUESADO, FUENTE LIVIANA, INEDIT DAMM, KELER, LACCAO, MALQUERIDA, ORO, PRIIRINEA, PUNTA ESTE, ROSA BLANCA, SAAZ SKOL, SUREO, TAGUS, TURIA, VERI, VERNA, VICTORIA, VOLL DAMM, XIBECA.	
MDD	CARREFOUR: Cerveza DIA: Cerveza SUPERSOL: Cerveza MERCADONA: Cerveza	

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

Nº orden Centro de trabajo	17
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	ARAGON
Provincia	HUESCA-Bisaurri (AGUAS SAN MARTIN DEL VERI, S.A.)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS
Código Convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	En caso de no medir denuncia se prorroga anualmente
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.348,48
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.038,18
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	3,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% retribuciones brutas desde el primer día . Maximo 18 meses
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores.
Mejoras sociales I	Dos mensualidades del salario real si la jubilación tiene lugar a la edad señalada por la Ley para la jubilación ordinaria. Tres mensualidades de salario real si la jubilación tiene lugar un año antes. Cuatro mensualidades de salario real si la jubilación tiene lugar dos años antes. Cinco mensualidades de salario real si la jubilación tiene lugar tres años antes. Seis mensualidades de salario real si la jubilación tiene lugar cuatro años antes. Siete mensualidades de salario real si la jubilación tiene lugar cinco años antes.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	No
Derechos digitales y protección de datos	No
Mecanización/automatización	No
Formación, cualificación y grupos profesionales	Dentro de la formación profesional, los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente, a: promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	El Comité de empresa o los Delegados de personal, en su caso, tendrán las siguientes competencias: Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
Teletrabajo/Plataformas digitales	No
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	No
BYOD	No

**IGUALDAD EN GRUPO DAMM (CC. ESTATAL AGUAS ENVASADAS)
HUESCA (BISAURRI)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
	Planes de Igualdad	Artículo 40. Igualdad de oportunidades. Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	Artículo 18. Formación profesional. d) Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 30. Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual Disposición transitoria segunda. La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso, que se incorporará al Convenio
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	18
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA MANCHA
Provincia	Cuenca: Huerta del Marquesado (Gestión Fuente Liviana, S.L. Aguas)
Nombre Convenio	GESTION FUENTE LIVIANA,S.L.
Código Convenio	16000472011993
Vigencia	2017-2019
Cláusula de Ultraactividad	Si hay denuncia, se prorroga el contenido normativo hasta la firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.776
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.930,24
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.013,54
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad+complemento ad personam
Antigüedad	4 bienios 2% 4 cuatrienios 4%. Maximo 48%
Incremento Salarial	0,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	60% a partir del cuarto día y el 100% desde el octavo día. 100% desde el 7º día si el absentismo no supera el 3%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% desde el primer día. 100% hospitalización por cualquier causa
Seguro Colectivo	Muerte por accidente de trabajo o invalidez total permanente absoluta y gran invalidez por causa del mismo: 50.000 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Obsequio de navidad
Mejoras sociales II	Premio jubilación: Trabajadores son mas de 15 años de antigüedad: Dos mensualidades del salario real si la jubilación tiene lugar a la edad señalada por la Ley para la jubilación ordinaria. Tres mensualidades de salario real unaño antes. Cuatro mensualidades de salario real dos años antes. Cinco mensualidades de salario real tres años antes. Seis mensualidades de salario real cuatro años antes. Siete mensualidades de salario real cinco años antes.
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**S.A. DAMM- GRUPO
GESTION FUENTE LIVIANA,S.L.**

Protección social/económica del trabajador/a NO

Derechos digitales y protección de datos NO

Mecanización/automatización NO

Formación, cualificación y grupos profesionales NO

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales NO

Teletrabajo/Plataformas digitales NO

Contratación e implantación de nuevas tecnologías NO

BYOD NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 39°.- Igualdad Tanto la representación empresarial como sindical son conscientes de la importancia de promover iniciativas y acciones que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, al amparo de lo dispuesto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 39°.- Igualdad A este respecto las partes firmantes manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y solucionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas, así como garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la ausencia de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales. CAPÍTULO VII.- Régimen disciplinario 32) El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	CATALUÑA
Provincia	Barcelona: Prat de Llobregart (Damm), Madrid y Murcia: Espinardo
Nombre Convenio	COMPAÑIA CERVECERA DAMM
Código Convenio	08100182012012
Vigencia	2017-2020
Cláusula de Ultraactividad	Si hay denuncia, se aplicará hasta la firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	25.516,84
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	28.993,91
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus convenio+plus novación
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o intervencion quirurgica 100% del salario bajas mas de 10 dias. Las de menos máximo 20 días al año. Máximo 12 meses
Seguro Colectivo	15.025,30 EUR, por muerte natural. 30.050,61 EUR, por muerte en accidente. 45.075,91 EUR, por muerte en accidente de circulación+ Seguro de accidentes: (IP o Muerte) Hasta los 40 años de edad: 30.000 EUR. Hasta los 50 años de edad: 20.000 EUR. Más de 50 años: 10.000 EUR.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados. para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 ET el criterio será inverso al de la antigüedad. Transformación a indefinido de 4 contratos temporales
Derechos Sindicales	La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante la dirección de la empresa. Número de delegados en funcion de afiliacion. Escala a partir de 50. Mismas garantías que los miembros del Comité. 8 horas de asamblea en horas de trabajo al año
Mejoras sociales I	Premio especial de vinculación: 15,20, 30 y 40 años, según tablas. Desde 480 a 2,164 euros
Mejoras sociales II	Ayuda por hijos disminuidos 774,10€ año
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Capítulo II Organización del trabajo 3. Comisión y Plan de Igualdad: Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del ET y la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que debe aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.
	Comisión de Igualdad	Capítulo II Organización del trabajo Para tal efecto, las partes a través de la Comisión de Igualdad trabajarán en disponer e implantar las medidas contempladas en el Plan de igualdad, y desarrollar aquellas otras que durante la vigencia del presente Convenio fuesen necesarias para mejorar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	45.4. Faltas muy graves 8. El acoso sexual en los términos establecidos en la ley
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	20
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	CATALUÑA
Provincia	Lleida: Bell- Lloc (Damm)
Nombre Convenio	MALTERIA LA MORAVIA SL
Código Convenio	2510001202013
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Si hay denuncia, se aplicará hasta la firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	23.843,08
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	27.094,41
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+complemento ad personam
Antigüedad	No contempla
Incremento Salarial	1,00%2
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT o intervencion quirurgica 100% del salario bajas mas de 10 dias. Las de menos máximo 20 días al año. Máximo 12 meses
Seguro Colectivo	15.025,30 EUR, por muerte natural. 30.050,61 EUR, por muerte en accidente. 45.075,91 EUR, por muerte en accidente de circulación+ Seguro de accidentes: (IP o Muerte) Hasta los 40 años de edad: 30.000 EUR. Hasta los 50 años de edad: 20.000 EUR. Más de 50 años: 10.000 EUR.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados. para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 ET el criterio será inverso al de la antigüedad.
Derechos Sindicales	8 horas retribuidas para celebración de asambleas
Mejoras sociales I	Premio especial de vinculación: 15,20, 30 y 40 años, según tablas. Importe de 463,26 a 2.086,30+ 1 día de permiso para 30 años y 2 para 40 años.
Mejoras sociales II	Ayuda por hijos disminuidos 746,48
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

S.A. DAMM- GRUPO
MALTERIA LA MORAVIA SL

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN GRUPO DAMM (CC. MALTERIA LA MORAVIA S.L.)
LLEIDA: BELL- LLOC

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	43.4. Faltas muy graves 8. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	22
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIÁ
Provincia	FONT SALEM S.L. Valencia: Salem
Nombre Convenio	FONT SALEM S.L. FABRICA DE SALEM
Código Convenio	46100231012015
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	No regula
Jornada Anual h/año	1776
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.508,13
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.536,29
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Suprimida en 2015. Se aplica ad personam
Incremento Salarial	1,20%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	El 80 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día. En caso de hospitalización, el 100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100 por cien de la base reguladora diaria desde el primer día con límite de 18 meses
Seguro Colectivo	Muerte por Accidente 18.500,00 €. Muerte en Accidente Laboral 30.500,00 €. Muerte en Accidente de Circulación 42.000,00
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Conservación de condiciones salariales para indefinidos y compromiso de transformación a indefinidos, de algunos temporales. Para ello, la empresa de acuerdo con el Comité pactará un calendario con los plazos para llevar a cabo este punto.
Derechos Sindicales	Reconocimiento de un Delegado Sindical a todos los Sindicatos que obtengan Representación en el Comité de Empresa
Mejoras sociales I	El personal que cumpla, 20/30/40 años de antigüedad en Font Salem S.L., percibirá un premio consistente en las siguientes cantidades: 20 años 200 € Brutos. 30 años 300 € Brutos. - 40 años 400 € Brutos
Mejoras sociales II	Ayuda por hijo/a o conyugue discapacitado: 160 €/mes.
Mejoras sociales III	Prestamo adquisicion de vivienda máximo 7,500 €
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
--	----

Derechos digitales y protección de datos	NO
--	----

Mecanización/automatización	NO
-----------------------------	----

Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
---	----

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
---	----

Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
-----------------------------------	----

Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
---	----

BYOD	NO
------	----

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	<p>CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES Artículo 32º - Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género. Durante el año 2019 La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES Artículo 32º - Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género. A propuesta del Comité de Empresa, se acordarán aquellas medidas que, en el ámbito de la empresa, faciliten la protección de los trabajadores en relación con la "violencia de género".</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	23
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.264,40 (+9,65%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	4.258 (+15,90%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIÁ
Provincia	FONT SALEM S.L. Valencia: Puig
Nombre Convenio	FONT SALEM S.L. FABRICA DE PUIG
Código Convenio	46006412012004
Vigencia	2016-2019
Cláusula de Ultraactividad	Una vez denunciado mantiene su vigencia hasta que sea sustituido por otro nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.267
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	2.2507
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Solo para trabajadores que provienen de Heineken España. Según tablas Bienios
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base+antigüedad
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base+antigüedad
Seguro Colectivo	Fallecimiento por accidente de trabajo o Invalidez total y permanente derivada de A.T. 50.000.- €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa se obliga durante la vigencia de este Convenio a no reducir la plantilla, pero esta norma no se aplicará en los casos de jubilación ordinaria, anticipada, defunción, invalidez total o absoluta, baja voluntaria o despidos debidamente confirmados. para los supuestos de expediente de despido colectivo del artículo 51 ET el criterio será inverso al de la antigüedad. Máximo 12% del personal contratado a través de ETT
Derechos Sindicales	Acumulación horaria. Derecho de asamblea en horario de trabajo 12 horas al año. Sección sindical para sindicatos con más del 10% de afiliación. Delegado sindical
Mejoras sociales I	Ayuda por hijo/a o conyugue discapacitado: 221,59 €/mes. Pensión vitalicia anual de 995,11 euros en caso de muerte o incapacidad absoluta del trabajador para hijos discapacitados
Mejoras sociales II	Premio por antigüedad: 250,00 euros al cumplir los 15 años. 275,00 euros al cumplir los 20 años. 325,00 euros al cumplir los 30 años. 425,00 euros al cumplir los 35 años.
Mejoras sociales III	Prestamos 1ª vivienda hasta 9.000 €. Prestamos asuntos varios hasta 3.000 €. Prestamo asuntos varios: 3.000 € máximo
Mejoras sociales IV	No contempla

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**S.A. DAMM- GRUPO
FONT SALEM S.L. FABRICA DE PUIG**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES Artículo 36 - Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género. La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	CAPITULO X – DISPOSICIONES ADICIONALES Artículo 32º - Ley de Igualdad y medidas de protección frente a la violencia de género. A propuesta del Comité de Empresa, se acordarán aquellas medidas que, en el ámbito de la empresa, faciliten la protección de los trabajadores en relación con la "violencia de género".
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

4. Heineken España, S.A.

Segundo grupo cervecero en España con un volumen de producción de 1.050 Ml en 2018 (1.051,8 Ml en 2017 y 1.049 Ml en 2016). Por otro lado, 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. También suscribe el 100% de la filial del grupo en Portugal Sociedade Central de Cervejas e Bebidas (SCC), más conocida por su marca 'Sagres', con la que consolida cuentas y con lo que la facturación en 2017 ascendería a 1.142 M€.

En 2018 anunció un ERE para 200 empleados cercanos a la edad de jubilación. En 2018 tomó el 51% de la elaboradora de cerveza artesanal La Cibeles, de Madrid. El fuerte descenso en los beneficios de 2018 se debe a los costes por la ejecución del citado ERE.

Ranking: 4	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Sevilla	
Sector	Cervezas	
Ventas 2018	1.100,00 Millones de € (9,05%)	
Plantilla 2018	1.584 (-12,73%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla Jaén
	Madrid:	Madrid: San Sebastián de los Reyes
	País Valencià	Valencia: Quart de Poblet
Marcas	AMSTEL, BUCKLER, CRUZCAMPO, CRUZ DEL SUR, DESPERADOS- MOJITO, EL AGUILA, HEINEKEN, LADRÓN DE MANZANAS, LA FÁBRICA DE CRUZCAMPO, LATINO, LEGADO DE YUSTE, SHANDY	
MDD	DIA: Cerveza Shady (Brasserie de Saint Omer, S.L., subsidiaria de HEINEKEN)	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Sevilla
CCAA	Andalucía
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.100,00 (+9,05%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.584 (-12,73%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA, MADRID Y PAÍS VALENCIANO
Provincia	SEVILLA, JAÉN, MADRID Y VALENCIA
Nombre Convenio	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
Código Convenio	90102792012017
Vigencia	2014-2020
Cláusula de Ultraactividad	2 años desde denuncia
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	29.288,86
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	33.701,68
Vacaciones	25 días laborables + 4 días de reduccion individual de jornada
Nº Pagas	4+1
Importe Pagas extraordinarias	4 30 días salario +1 15 días de salario
Antigüedad	A partir de 2014 no se genera. Complemento po supresión de antigüedad.
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario fijo mensual+media de los 12 meses anteriores salario variable
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario fijo mensual+media de los 12 meses anteriores salario variable
Seguro Colectivo	No cuantifica importe
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores. Se mejoran las indemnizaciones en los casos de aplicar el 52.c aplicando la improcedencia
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria. Bolsa anual de horas. Comité intercentros. Delegado sindical de sindicatos que tengan mas de un 10% de afiliados. Delegados en funcion de nº afiliados. 18 horas anuales para celebracion de asambleas
Mejoras sociales I	Bolsa flexible: 376 euros anuales o tarjeta regalo. 20 cajas de cerveza anuales
Mejoras sociales II	Plan de pensiones de empleo de aportacion definida
Mejoras sociales III	Prestamos hasta 12.000 euros. Interes legal del dinero. Asociacion de empleados subvencionada con 45.000 euros
Mejoras sociales IV	Ayudas a familiares con diversidad funcional, en funcion de grado discapacidad, desde 310 a 555 € mes

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	Se señala como prioritario y esencial el desarrollo y actualización de las capacidades profesionales de sus trabajadores/as, con el fin de contribuir a la determinación y mejora de sus cualificaciones y competencias, promoviendo la adquisición y actualización de conocimientos a través de la formación.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	Se apunta hacia la modernización de las bases de la organización del trabajo para adaptar el marco laboral de Heineken España a la realidad actual del entorno cambiante. El objetivo de esta modernización es dar respuesta a las necesidades actuales de flexibilidad y seguridad en la actividad productiva y de dinamismo en la actividad comercial, logrando ser una empresa más competitiva, teniendo en cuenta que la mayoría de empresas del sector ya han realizado dicha modernización.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Disposición adicional tercera. Medidas de igualdad. Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose la discriminación por ninguna de las razones señaladas en las leyes ni, en particular, por razón de sexo.
	Planes de Igualdad	Disposición adicional tercera. Medidas de igualdad. En este sentido, la empresa adoptará las medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos negociados y acordados con la representación social en el plan de igualdad vigente, con el alcance y contenido establecidos legal o reglamentariamente.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	En particular, la empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución, así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 56. Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: k) El acoso sexual
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

5. Hijos De Rivera, S.A.

En 2018, el grupo tuvo una producción de 309 Ml de cerveza y de 185 Ml de aguas. En el periodo 2016-18 ha invertido 236 M€ (solo 100,1 M en 2018).

La holding Corporación Hijos de Rivera integra también a las sociedades embotelladoras Aguas de Cabreiroá, S.A., Agua de Cuevas, S.A. y Aguas del Pilar, S.L.; la productora de vinos con DO Ribeira Sacra Adega Ponte da Boga, S.L. (produjo 280.000 l en 2017), la elaboradora de sidras y otras bebidas "made to order" Customdrinks, S.L. (10 Ml de sidra y otros). En el ámbito de la hostelería, controla el 100% de Desymo Gestión y Desarrollo de Inmuebles, S.L., dedicada principalmente a la construcción de establecimientos de hostelería y almacenes logísticos, el 100% de Giste Cervecera, S.L., especializada en la gestión y explotación de locales de hostelería y de las cervecerías "Estrella Galicia" y Bares & Estrellas Wine and Food Services Corp., explotadora de los locales "La Tita Rivera" en Madrid.

En 2017 constituyó 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'. Y en septiembre de 2019 se ha hecho con el 49% de la lusa Fábrica de Cervejas Portuense, cuya marca es 'Nortada' Además, en el ámbito comercial cuenta con las filiales Rivera Europe Trading Co., Rivera Japan, Rivera Business Trade (Shanghai), Justdrinks (Portugal), Estrella Galicia Importação e Comercialização de Bebidas e Alimentos (Brasil) y la estadounidense Balearic Beverages Distributors, adquirida para comercializar sus productos en el mercado norteamericano.

Ranking: 5	HIJOS DE RIVERA, S.A.	
Sede central	A Coruña	
Sector		
Ventas 2018	507,80 Millones de € (9,09%)	
Plantilla 2018	1.087 (8,70%)	
Centros de Trabajo	Galicia	A Coruña: A Coruña
Marcas	1906- RED VINTAGE, 1906- RESERVA ESPECIAL, ADANTIS, ESTRELLA GALICIA, HIJOS DE RIVERA, PONTE DA BOGA, RIVER ESTRELLA GALICIA SIN, SHANDY ESTRELLA GALICIA, TERRAMAIOR, TROANTE	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	29
Provincia	A Coruña
CCAA	Galicia
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	507,80 (+9,09%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.087 (+8,70%)
MDD	NO
CCAA	GALICIA
Provincia	A CORUÑA (GRELA)
Nombre Convenio	HIJOS DE RIVERA, S.A.U.
Código Convenio	15100352012014
Vigencia	2017-2019
Cláusula de Ultraactividad	Prórroga anual si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	18.332,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.387,83
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	4 Salario mes+ gratificacion patrona 311,76 euros
Antigüedad	Bienios.2% Hasta 12 bienios.
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base+antigüedad+plus convenio
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base+antigüedad+plus convenio
Seguro Colectivo	Muerte por causas naturales 40.000 €; Muerte por accidente 80.000 €; Muerte por accidente de circulación 120.000 € ;Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa 40.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Dirección y Comité de Empresa acuerdan seguir propiciando la transformación de los fijos discontinuos en fijos a jornada completa
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Premio de antigüedad: Pago de una mensualidad de salario base más antigüedad y plus de convenio, 20 años. Mismo importe a los 30 años
Mejoras sociales II	Plan de pensiones de empleo de aportacion definida
Mejoras sociales III	Adquisicion de cerveza descuento 75% 24 cajas. A partir de estas, 60%. Límite 1.000 euros.
Mejoras sociales IV	Fondo de ayudaescolar: dotacion de 35.000 €

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN HIJOS DE RIVERA, S.A.U. (CC HIJOS DE RIVERA, S.A.U.)
A CORUÑA (GRELA)**

1 Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad

Planes de Igualdad

CAPÍTULO X.–IGUALDAD

Artículo 57.–Plan de igualdad.

1.–La Empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación. Hijos de Rivera se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la Cultura de la Compañía. Como apoyo a este compromiso 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".

ANEXO IV Plan de igualdad de Hijos de Rivera, SAU. Acuerdo Marco ÍNDICE I. Comisión de Trabajo para la igualdad: Composición Funciones II. Diagnóstico de la situación III. El plan de igualdad en Hijos de Rivera IV. Definición V. Cualidades VI. Objetivos generales VII. Áreas y líneas de actuación VIII. Seguimiento y Evaluación IX. Ámbito de aplicación y vigencia

Comisión de Igualdad

2.–Con fecha 22 de febrero de 2008 se constituyó la Comisión de trabajo para la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de Hijos de Rivera (Comisión de Igualdad) formada por tres miembros en representación del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Empresa, con el cometido de impulsar la elaboración del mencionado Plan. Esta Comisión definió la estructura organizativa, el acceso al empleo, las oportunidades de desarrollo y formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral y familiar, la protección ante el acoso sexual y por razón de género, la comunicación, lenguaje e imagen, la seguridad y salud laboral como áreas de actuación prioritarias sobre las que debe pilotar el Plan. Se adjunta el documento marco relativo a dicho plan (anexo IV). Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión de Igualdad se reunirá periódicamente para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las acciones de mejora puestas en marcha, así como para el tratamiento de aquellas materias relacionadas con la igualdad de trato que lo precisen

2 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Contratación

CAPÍTULO X.–IGUALDAD

Artículo 57.–Plan de igualdad

Integrar el principio de igualdad en la gestión de procesos de recursos humanos y en el ámbito de la negociación colectiva, favoreciendo el acceso y la participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de selección.

**IGUALDAD EN HIJOS DE RIVERA, S.A.U. (CC HIJOS DE RIVERA, S.A.U.)
A CORUÑA (GRELA)**

Promoción	Sensibilizar en materia de género a las personas que ostentan puestos directivos, fomentando el acceso de las mujeres a los órganos de dirección de la Compañía.
Estabilidad en el empleo	
Formación	
Salarios	Eliminar, si existieran, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como los factores que las puedan generar, garantizando iguales posibilidades de formación y promoción a hombres y mujeres
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado
	CAPÍTULO X.–IGUALDAD Artículo 57.–Plan de igualdad
Contratación	
Promoción	
Formación	
Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
	ANEXO IV Plan de igualdad de Hijos de Rivera, SAU. Acuerdo Marco 5. Protección ante el acoso moral, sexual y por razón de género. Hijos de Rivera manifiesta su tolerancia cero a cualquier tipo de conducta o acción que constituya acoso sexual, acoso por razón de género o acoso moral, entendiéndose que es responsabilidad de todo el personal, respetar este principio básico como norma de convivencia en nuestra Empresa, para asegurar así un entorno laboral respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran. Convencidos de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona, y en especial su dignidad en nuestro ámbito laboral, queremos prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que puedan poner de manifiesto conductas de acoso en nuestra Empresa. Por ello, elaboramos el "Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Género en el Puesto de Trabajo", cuyo objetivo es la prevención y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las incidencias que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Compañía.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género
	ANEXO IV Plan de igualdad de Hijos de Rivera, SAU. Acuerdo Marco 6. Protección de las víctimas de la violencia de género. En nuestra Compañía consideramos como valores inviolables de las personas: el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la salud, a la dignidad y a libertad, por lo que cualquier vulneración de estos derechos debe contar con una respuesta de rechazo absoluto. Bajo esta convicción, queremos contribuir a reforzar la sensibilización social frente al maltrato, promoviendo la protección de las víctimas de la violencia de género, garantizando el uso efectivo de aquellos derechos que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de las trabajadoras que, perteneciendo a nuestra Compañía, sufran este tipo de agresión. Con el objetivo de difundir y poner en marcha (si fuera necesario) las medidas que recoge la ley en este sentido, hemos confeccionado el documento titulado "Protección de las Víctimas de la Violencia de Género".
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?
	NO

6. 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%). En 2019 comercializó 427 Ml incluido el volumen que distribuye de marcas de Pepsico en horeca. En 2018 aprobó un plan de inversiones por valor de 60 M€ y hasta 2021 en su fábrica de Toledo. En la primera fase del proyecto, transformará una de las líneas de producción gracias al empleo de tecnología de última generación.

Ranking: 6	SCHWEPES, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018	242,40 Millones de € (-11,01%)	
Plantilla 2018	1.087 (-5,81%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla: Alcalá de Guadaíra
	Castilla La Mancha	Toledo: Toledo (el 80% de la producción)
	Cataluña	Barcelona: Torderá (Citresa)
	País Valencià	Valencia: Carcaixent (Citresa)
Marcas	LA CASERA, PULCO, SCHWEPES, SUNNY- SPORT, SUNNYDELIGHT, TI, TRINA	
MDD	CARREFOUR: Refrescos HIPERCOR: Gaseosa	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Madrid
CCAA	Madrid
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	424,40 (-11,01%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.087 (-5,81%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA, CASTILLA LA MANCHA, CATALUÑA Y PAÍS VALENCIANO
Provincia	SEVILLA: Alcalá de Guadaíra, TOLEDO, BARCELONA: Toderá y VALENCIA: Carcaixent
Nombre Convenio	SCHWEPPE S.A.
Código Convenio	90008652011995
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.322,06
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	22.974,31
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base+antigüedad
Antigüedad	Sistema de antigüedad porcentaje según año de ingreso
Incremento Salarial	1,00%4
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base + antigüedad + plus empresa
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base + antigüedad + plus empresa
Seguro Colectivo	Seguro de vida: 19.630 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Comité Intercentros. Acumulacion horaria
Mejoras sociales I	Percibo, por una sola vez, y en el momento de causar baja en la Empresa, la cantidad bruta de: 61 años 43.670,78 euros; 62 años 41.506,66; 63 años 34.801,31 euros; 64 años 30.331,07 euros; 64 años 26.978,37 euros, 66 años 23.625,74 euros; 67 años 19.155,49 euros.
Mejoras sociales II	Ayuda guardería: 249,42 euros brutos/año. Ayuda escolar: hasta 25 años 259,10 euros brutos/año por hijo
Mejoras sociales III	30 cajas de degustacion al año. Lote de navidad 161,11 €
Mejoras sociales IV	Becas para trabajadores: Bachillerato FP estudios superiores o idiomas. Indemnizacion por pase a Incapacidad en funcion de grado y tiempo de baja. Indemnizacion por lesiones permanentes no invalidantes

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	La comisión de seguridad y salud, tendrá la función de participar en la evolución de todo lo relacionado con la incorporación de nuevas tecnologías, metodologías y herramientas y los efectos que pudieran tener en la seguridad y salud de los trabajadores.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Artículo 49. Comisiones d) Comisión de Igualdad de Oportunidades: Se acuerda la creación de una Comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/ paternidad, guarda legal, lactancia, y todo lo relacionado con la posible adaptación de turnos y el disfrute flexible de permisos y vacaciones
	Comisión de Igualdad	Artículo 49. Comisiones d) Comisión de Igualdad de Oportunidades: Se acuerda la creación de una Comisión para la elaboración y desarrollo de un plan de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, con competencias en otros aspectos relativos a la articulación de la nueva normativa en materia de dependencia, maternidad/ paternidad, guarda legal, lactancia, y todo lo relacionado con la posible adaptación de turnos y el disfrute flexible de permisos y vacaciones
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 53. Graduación de las faltas. 3. Se considerarán como faltas muy graves: k) El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

7. Pepsico Bebidas Iberia

Dispone de plantas de producción en Etxebarri-Ibiña (Alava), 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, con unas ventas en 2017 de 323,74 M€, y de Centro-Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L., que cubre las zonas de Madrid, la Franja Mediterránea y Baleares (ingresos de 86,16 M€ en 2017).

En 2015 alcanzó un acuerdo para la distribución de sus bebidas en horeca con Schweppes, S.A. Comercializa una media anual de 450 Ml. En 2017 cerró la planta embotelladora de Mallorca. La compañía alcanza una cuota en valor en el segmento de bebidas carbonatadas en España del 10%

Ranking: 7	PEPSICO BEBIDAS IBERIA	
Sede central	Álava	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018	420,00 Millones de € (5,00%)	
Plantilla 2018	700 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Sevilla (Zumos y Radical Fruit)
	Euskadi	Álava: Etxebarri- Ibiña
	Navarra	Tafalla
Marcas	7 UP, ALVALLE, AQUAFINA, BITTER KAS, BLUE TONIC BY KAS, CHEETOS, DORITOS, FRITOS, GATORADE, GREIP, KAS, KEVITA, LAY´S, MATUMIX, MATUTANO, MUNCHOS, PEPSI, QUAKER, RADICAL, RUFFLES, SANTA ANA, SUNBITES, TROPICANA	
MDD	SUPERSOL: Refrescos	

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

Nº orden Centro de trabajo	33
Provincia	Vitoria
CCAA	Euskadi
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	420 (+5,0%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	700 (+0,0%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	SEVILLA (Zumos y Radical Fruit)
Nombre Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.
Código Convenio	41000142011987
Vigencia	2017-2019
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.736,92
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.000,47
Vacaciones	24 laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	3 pagas de 30 días de sueldo base, más antigüedad, más plus extrasalarial+1 paga especial de 15 días de sueldo base, más la antigüedad y el plus extrasalarial
Antigüedad	Si. Se aplica una escala con un porcentaje del 5% al 65% en función de los años de antigüedad
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	Si. Vinculado al IPC
Complemento de IT EC	En caso de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja, desde el primer día en caso de hospitalización o en el primer proceso de I.T. del año por Contingencias Comunes.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	En caso de accidente de trabajo, una indemnización complementaria, desde el día siguiente al de la baja, hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual, antigüedad y plus extrasalarial, más las comisiones devengadas en el mes anterior a la fecha de la baja. Pe
Seguro Colectivo	En caso de fallecimiento: Personal soltero o viudo sin hijo: 6.610,00 € por persona. Personal casado sin hijo o viudo con hijo: 11.720,00 € por persona. Personal casado con hijo: 16.830,00 € por persona. En caso de incapacidad profesional total y permanente, se garantiza el pago del capital definido en el supuesto de fallecimiento. En caso de incapacidad profesional permanente absoluta para toda clase de trabajo, se garantiza el pago del doble del capital definido en el supuesto de fallecimiento. En caso de fallecimiento por accidente, se garantiza el pago de un capital igual al doble del indicado en el supuesto de fallecimiento. En caso de fallecimiento por accidente de circulación, se garantiza el pago de un capital igual al triple del definido en el supuesto de fallecimiento
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Se acuerda la estabilidad y promoción en el empleo
Derechos Sindicales	No serán tenidas en cuenta, a efecto de lo establecido en el art. 68 apartado e) del ET., las horas dedicadas por el Comité de Empresa a las deliberaciones del Convenio de Empresa, siendo en consecuencia retribuidas como de presencia activa en el trabajo. Igual consideración tendrán las horas dedicadas por el Comité de Empresa en sus diferentes reuniones con la misma. Las horas que excedan de la jornada normal, motivadas por dichas reuniones serán retribuidas. Por último, los miembros del Comité de Empresa, podrán ceder las horas que disponen al amparo del art. 68 del E.T., en una bolsa común por cada sección sindical representada en el Comité de empresa.
Mejoras sociales I	Si por circunstancias del trabajo un trabajador tuviese que realizar su labor de forma continuada hasta después de las 16 horas, tendrá derecho al percibo de 7,90 € en concepto de ayuda a comida
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**PEPSICO BEBIDAS IBERIA
COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 4.º Organización del trabajo. Este principio básico conlleva, igualmente; el remover los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación
	Planes de Igualdad	Cláusula adicional 3.º Igualdad de oportunidades y no discriminación. 4. Según lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en la referida normativa.
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Cláusula adicional 3.º Igualdad de oportunidades y no discriminación. 3.—Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes: 1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	Cláusula adicional 3.º Igualdad de oportunidades y no discriminación 2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 11.º Premios, faltas y sanciones Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves: Las cometidas contra la disciplina del trabajo del que se derive un perjuicio económico, el fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, el acoso sexual
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	Cláusula adicional 3.º Igualdad de oportunidades y no discriminación. 2.—Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia.

Nº orden Centro de trabajo	34
Provincia	Vitoria
CCAA	Euskadi
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	420 (+5,0%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	700 (+0,0%)
MDD	SI
CCAA	EUSKADI
Provincia	ALAVA Etxebarri- Ibiña
Nombre Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.
Código Convenio	01002052011981
Vigencia	2013-2020
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	24.162,02
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	30.013,01
Vacaciones	23 laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	Sueldo de convenio más complemento "Ad Personam", plus empresa
Antigüedad	No
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso de que el IPC real de algún año fuera negativo y que sumado a la revisión pactada no alcanzara un resultado positivo, se mantendrán los salarios existentes
Complemento de IT EC	En baja por enfermedad no profesional, una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 90 por ciento de su sueldo de convenio, complemento "Ad Personam" y plus empresa durante los 15 primeros días. Así mismo, se abonará hasta el máximo del 100 por ciento de su sueldo de convenio, complemento "Ad Personam" y plus empresa a partir del día 16 de la baja, y desde el primer día en los casos de intervención quirúrgica y hospitalización,
Complemento de IT AT EP Hospitalización	La empresa abonará a los trabajadores/as fijos a su servicio en baja por accidente de trabajo, una indemnización complementaria hasta alcanzar el máximo del 100 por ciento de su sueldo de convenio, plus "Ad Personam", plus extrasalarial, prima, complement
Seguro Colectivo	La empresa se compromete a satisfacer a la Compañía de Seguros correspondiente las primas necesarias y previstas en la póliza suscrita con la misma, para que ésta se obligue a satisfacer a los trabajadores/as beneficiarios, en su caso, los siguientes capitales: Si se trata de un trabajador viudo/sin hijos, 6.610,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 13.0220,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 19.830,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación. Si se trata de un trabajador casado sin hijos, 11.720,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 23.440,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 35.160,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación. Si se trata de un trabajador casado con hijos, 16.830,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 33.660,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 50.490,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO

Derechos Sindicales

En lo que se refiere al crédito de horas para el ejercicio de sus actividades como representantes de los trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en cada momento en la Legislación vigente también según el número de trabajadores/as de la empresa. Si bien se hace constar que para el comité de empresa de Etxabarrí- Ibiña en el caso de que por Ley correspondiera 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.

Mejoras sociales I

La empresa satisfará a los padres de niños disminuidos físicos o psíquicos, por cada uno de ellos, en el mes de enero, la cantidad que en cada momento esté en vigor, con destino al pago de la cuota correspondiente a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a disminuidos físicos o psíquicos, pago que deberá justificarse cuando sea requerido para ello. Además, se abonará mensualmente a dichos padres, la cantidad de 78,07 euros en metálico por cada hijo. Esta ayuda económica, será extensiva a aquellos padres de hijos disminuidos físicos y psíquicos en función del grado de minusvalía psíquica y sensorial, y que presenten graves deficiencias psíquicas o físicas equivalentes, que necesiten tratamiento en centros especiales y venga certificada dicha circunstancia por una institución oficial.

Mejoras sociales II NO REGULA

Mejoras sociales III NO REGULA

Mejoras sociales IV NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**PEPSICO BEBIDAS IBERIA
COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L**

Protección social/económica del trabajador/a NO

Derechos digitales y protección de datos NO

Mecanización/automatización NO

Formación, cualificación y grupos profesionales NO

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales NO

Teletrabajo/Plataformas digitales NO

Contratación e implantación de nuevas tecnologías NO

BYOD NO

		ARTÍCULO 36º. LEY DE IGUALDAD No discriminación: Cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres según el articulado de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Ambas partes acuerdan el desarrollo de medidas de conciliación regulada con la vigente ley.
1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	35
Provincia	Vitoria
CCAA	Euskadi
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	420 (+5,0%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	700 (+0,0%)
MDD	SI
CCAA	NAVARRA
Provincia	NAVARRA-Tafalla
Nombre Convenio	COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L CENTRO DE TAFALLA.
Código Convenio	31006622011995
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.644,82
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	24.034,42
Vacaciones	24 laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	30 días de Salario Base, más Antigüedad y Plus Ad Personam si lo hubiere
Antigüedad	No
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT EC	En baja por enfermedad no profesional, una indemnización complementaria 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. Esta cantidad se mantendrá durante el plazo máximo de 18 meses como máximo.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	La Empresa abonará a los trabajadores a su servicio en baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una indemnización complementaria desde el día 1.º de dicha situación, y mientras esta se mantenga, hasta alcanzar el máximo del 100% de la Base
Seguro Colectivo	La Empresa se compromete a satisfacer a la Compañía de Seguros correspondiente las primas necesarias y previstas en la póliza suscrita con la misma, para que ésta se obligue a satisfacer a los trabajadores fijos beneficiarios, en su caso, los siguientes capitales recogidos en la Póliza de Vida: Si se trata de un trabajador soltero, divorciado o viudo sin hijos, 6.610,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 13.0220,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 19.830,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación. Si se trata de un trabajador soltero, divorciado o viudo con hijos, o un trabajador casado sin hijos, 11.720,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 23.440,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 35.160,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación. Si se trata de un trabajador casado con hijos, 16.830,00 euros en supuesto de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente e incapacidad absoluta y permanente, 33.660,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente y 50.490,00 euros en supuesto de fallecimiento por accidente de circulación.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	En lo que se refiere al crédito de horas para el ejercicio de sus actividades como representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento en la Legislación vigente.. Si bien se hace constar que para 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
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

PEPSICO BEBIDAS IBERIA
COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN PEPSICO BEBIDAS IBERIA, S.A. (CC. COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L.)
NAVARRA (TAFALLA)

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

8. Refresco Iberia S.A.U

Cabecera para España y Portugal del grupo holandés Refresco Holding. Las ventas reflejadas corresponden en un 70% a España y el 30% restante a Portugal. En 2017 comercializó en Iberia 468 Ml en 2017, aproximadamente un 75% refrescos y un 25% zumos y néctares. En 2019 ha iniciado los trámites administrativos para la ampliación de la fábrica que tiene en Alcolea (Córdoba). El objetivo es alcanzar los 450 Ml anuales de capacidad.

Asimismo, pretende incrementar el suelo anexo a las instalaciones en unos 25.000 m2 y construir un almacén de producto terminado con capacidad para 35.000 palés. En noviembre-19 alcanzó un acuerdo con PepsiCo para gestionarle las fábricas que la multinacional tiene en Tafalla (Navarra) y Sevilla.

Ranking: 8	REFRESCO IBERIA, S.A.U.	
Sede central	Oliva (Valencia)	
Sector	Refrescos	
Ventas 2018	150,00 Millones de € (3,66%)	
Plantilla 2018	395 (-6,40%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Córdoba (Alcolea)
	Navarra	Marcilla
	País Valenciano	Oliva (Valencia)
MDD	CARREFOUR, CONSUM, DIA, HIPERCO, EROSKI, LIDL: Refrescos	

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

Nº orden Centro de trabajo	36
Provincia	Valencia
CCAA	País Valenciano
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	150 (+3,66%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	395 (-6,40%)
MDD	SI
CCAA	Andalucía
Provincia	Córdoba (Alcolea)
Nombre Convenio	REFRESCO IBERIA, S.A.U. CENTROS DE TRABAJO DE ALCOLEA Y OLIVA
Código Convenio	90103371012019
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	Si no media denuncia, se prorrogará por anualidades
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.859,94
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.535,17
Vacaciones	23 laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días naturales cada una de ellas de salario y demás pluses y complementos personales.
Antigüedad	El cálculo de la compensación por jubilación anticipada tiene en cuenta la antigüedad del trabajador/a
Incremento Salarial	1,20%
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso de que la suma de los IPC de los tres años de vigencia del convenio, 2018 al 2020, fuera superior al 4,2% se abonará una paga en el mes siguiente al mes en que se conozca el dato final, que tendrá como importe la diferencia entre la suma de los
Complemento de IT EC	En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 85% de la Base de Cotización, y como máximo hasta el 100% del salario real, desde el cuarto día de la baja y hasta un máximo de 6 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	En los casos de incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, percibirán una indemnización complementaria, desde el día 1.º y hasta un máximo de dieciocho meses, para poder alcanzar el 100% de su salario real.
Seguro Colectivo	La empresa Refresco Iberia S.A.U. mantendrá en vigor una póliza de seguro global a favor de las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto las trabajadoras y los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que por Fallecimiento por cualquier causa, Invalidez permanente (total o absoluta) derivada de cualquier causa (excepto accidente laboral), se pagarán 15.439,31€. Por Fallecimiento derivado de accidente laboral se pagarán 46.317,93€ y por Invalidez total derivada de accidente laboral o Invalidez absoluta derivada de accidente laboral se abonarán 59.489,25€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Si las partes analizarán cada año la evolución de las modalidades de contratación en la empresa, al objeto de determinar las acciones e iniciativas que promuevan unas políticas de recursos humanos tendentes a la adecuación de la contratación y transformación de la plantilla en contratos de carácter indefinido
Derechos Sindicales	Por lo que respecta a la posible acumulación de horas anuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto componentes del mismo, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de una trabajadora o un trabajador de su propia Central Sindical
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres B. Declaración de principios sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a: – Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género. Para ello se establecen medidas en el cuerpo del presente Convenio y en el Plan de Igualdad de la Empresa</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres Medidas de Igualdad efectiva entre hombre y mujeres. La empresa estará obligada a negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad. En este se articularán un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Este plan de igualdad contendrá entre otras las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso por razón de sexo, y sus protocolos de actuación. En el plan también se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos</p>
	Comisión de Igualdad	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres Existirá una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Esta Comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro por la representación de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la composición de dicha Comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, uno por cada sindicato representativo. De la misma manera, la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta Comisión dos miembros del sexo femenino. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su Reglamento Interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.</p>
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	

Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>A. Conciliación de la vida laboral y familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acumulación del permiso de cuidado del lactante 2. Reducción de jornada por guarda legal:
4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres</p> <p>Acoso Sexual y Acoso Moral.</p> <p>Definiciones.</p> <p>Procedimiento de denuncia:</p> <p>Se establecerá un procedimiento de actuación específico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma, guardando la confidencialidad tal y como viene establecido en el Código de Conducta Europeo. Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el Comité y la Empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible. Si existe comisión de igualdad en la empresa puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona también será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la Dirección de la empresa y abrir el correspondiente Expediente de Investigación de los Hechos. Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la víctima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. Sanción: La Dirección de la empresa en caso de que la resolución confirme los hechos denunciados considerará el acoso sexual como falta muy grave y sancionará a la persona autora de acoso sexual conforme al artículo 58 del E.T. La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella, ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales. Todos los puntos de este artículo estarán sujetos a la legislación vigente y a todo lo que se hace mención en el Plan de Igualdad</p>
5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>Artículo 25. Conciliación de la vida laboral y familiar e igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reducción de la jornada de trabajo – Traslado de centro de trabajo. – Suspensión del Contrato de Trabajo. – Extinción del contrato de trabajo. – Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo. – Despido de la trabajadora víctima de la violencia de género.
6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	37
Provincia	Valencia
CCAA	País Valenciano
Sector	Refrescos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	150 (+3,66%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	395 (-6,40%)
MDD	SI
CCAA	Navarra
Provincia	Marcilla
Nombre Convenio	REFRESCO IBERIA S.A.U. CENTRO DE TRABAJO MARCILLA
Código Convenio	31100191012014
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.680,24
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.468,29
Vacaciones	23 laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días cada una de las retribuciones establecidas, en los conceptos de salario base, complemento de convenio, complemento puesto de trabajo y, en su caso, complemento "ad personam" y complemento personal.
Antigüedad	Si. El Complemento Personal (Antigüedad) tendrá los incrementos porcentuales que se pacten para el salario.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	En el caso que la suma de los IPC de los tres años de vigencia del convenio, 2016 al 2018, fuera superior al 3,50% se abonará un paga en el mes siguiente al mes que se conozca el dato final que tendrá como importe la diferencia entre IPC real y dicho 3,50
Complemento de IT EC	En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 80% del salario real, desde el primer día de la baja, percibiendo a partir del día 21 de la baja el 100% del salario real, siempre hasta un máximo de 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	–Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 10
Seguro Colectivo	La Empresa Refresco Iberia, S.A.U., mantendrá en vigor una póliza de seguro global a favor de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que por Fallecimiento por muerte natural, invalidez total, invalidez absoluta y gran invalidez (derivadas de accidente no laboral) se abonarán 14.724,80 euros. Por Fallecimiento derivado de accidente laboral se abonarán 43.260,00 euros y por Invalidez total, invalidez absoluta y gran invalidez (derivadas de accidente laboral) se abonarán 55.620,00 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Si.Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad de Refresco Iberia, S.A.U., que viene marcada por una variación de la misma según la época del año, es objetivo alcanzar en el seno de este Convenio Colectivo la estabilidad de la plantilla y que la contratación temporal externa responda y única y exclusivamente a circunstancias excepcionales.
Derechos Sindicales	Por lo que respecta a la posible acumulación de horas mensuales retribuidas los miembros del Comité, en cuanto a componentes del mismo, podrán cederlas hasta el cien por cien de las que a cada uno correspondan, a favor de un trabajador de su propia Central Sindical. Las horas a ceder serán las requeridas al mes en curso y, en todo caso, avisando a la Dirección de la Empresa con un mes de antelación, al menos, a la fecha de la cesión.
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

REFRESCO IBERIA, S.A.U.
REFRESCO IBERIA S.A.U. CENTRO DE TRABAJO MARCILLA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN REFRESCO IBERIA, S.A.U. (CC. REFRESCO IBERIA, S.A.U.)
NAVARRA (MARCILLA)

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

9. Compañía Cervecera de Canarias, S.A. (CCC)

Cuenta con plantas en Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, con ocho almacenes de distribución y con participaciones en la productora de botellas Vidrieras Canarias, S.A. (11,79%); la fabricante de refrescos Ahembo, S.A. (10,71%); la transformadora de cajas de plástico Canaryplas, S.A.; la comunidad de aguas 'El Llano' (64,31%). Las inversiones reflejadas se destinaron a mejoras en sus dos fábricas (maquinaria, renovación del parque de envases retornables de vidrio, etc.) y a innovación. Su accionista Canbrew B.V. (71,03%) pertenece a las compañías AB InBev (51,03%) y Diageo (20%).

El resto del capital corresponde a unos 300 empresarios canarios. En el ejercicio 2018 alcanzó una producción de 104,1 Ml y de 107,9 Ml en 2017. De la facturación, el 95% corresponde a la comercialización de cervezas y el restante 5% a otras bebidas distribuidas. En este sentido, desde 2010 mantiene un acuerdo de distribución conjunta para las islas de Fuerteventura y Lanzarote con Coca-Cola European Partners. También envasa para la cadena Mercadona en las Islas su marca 'Steinburg' y para el Grupo Dinosol la enseña 'Dinofood', ambas en lata.

Ranking: 9	COM. CERVECERA DE CANARIAS, S.A. (CCC)	
Sede central	Santa Cruz de Tenerife (Canarias)	
Sector	Cervezas	
Ventas 2018	138,10 Millones de euros (-5,67%)	
Plantilla 2018	358 (3,77%)	
Centros de Trabajo	Islas Canarias	Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria
Marcas	CARAPERRO, DORADA, GUINNESS, SATURDAY, TROPICAL,	
MDD	MERCADONA y DINOSOL: Cerveza en lata	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	-
CCAA	Canarias
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	138,10 (-5,57%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	358 (+3,77%)
MDD	SI
CCAA	ISLAS CANARIAS
Provincia	S.C. TENERIFE Y LAS PALMAS
Nombre Convenio	COMPAÑIA CERVECERA DE CANARIAS
Código Convenio	No contempla
Vigencia	2017
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	0
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	19.599,47
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.311,62
Vacaciones	22 laborables
Nº Pagas	6
Importe Pagas extraordinarias	Salario de grupo profesional y complemento personal, a razón de 30 días
Antigüedad	Si. Incorporado dentro del complemento personal.
Incremento Salarial	1,7%
Cláusula de Revisión Salarial	Se incrementarán todos los conceptos retributivos del convenio y los complementos personales en igual porcentaje que el IPC del año anterior si fuera positivo.
Complemento de IT EC	Se abonará a todo el personal de la empresa un complemento de prestación económica además de la seguridad social o entidad aseguradora, según sea incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, que complete hasta el salario real en jornada normal
Complemento de IT AT EP Hospitalización	Se abonará a todo el personal de la empresa un complemento de prestación económica además de la seguridad social o entidad aseguradora, según sea incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo, que complete hasta el salario real en jornada normal
Seguro Colectivo	La empresa tendrá concertadas una o varias pólizas de seguro que garanticen: Ayuda familiar por fallecimiento de trabajadores/as: La percepción por los beneficiarios designados, del diferencial existente entre las cantidades brutas que se detallan a continuación, en función de la antigüedad del trabajador/a fallecido/a, y la suma de los derechos reconocidos por servicios pasados en el plan de pensiones, las aportaciones anuales de la empresa y las cuantías percibidas de la póliza de seguros que cubre la gratificación por puesto de trabajo. Antigüedad de 1 a 10 años: 5.426,10 euros. Antigüedad de 11 a 20 años: 8.377,79 euros. Antigüedad de 21 años en adelante: 11.165,31 euros. Seguro de vida e invalidez permanente: La percepción por los beneficiarios de 28.196,10 euros en los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta del trabajador/a. Si el fallecimiento se produjera por accidente, el importe a percibir sería doble, y triple de derivarse de un accidente de circulación. Seguro adicional por incapacidad permanente: La percepción por los beneficiarios/as que causen baja en la empresa de la diferencia entre la prestación de invalidez, recogida en el 5º del convenio colectivo de los años 1998 y 1999, que corresponda al/ la empleado/a en la fecha del hecho causante, previa deducción de los derechos consolidados acumulados en el plan de pensiones desde su reincorporación, los derechos consolidados percibidos del plan de pensiones en la primera incapacidad, las cuantías percibidas en concepto de invalidez de la póliza de seguros o de la compañía si todavía no se hubiera exteriorizado dicha obligación, y las cuantías percibidas de la póliza de seguros que cubre la gratificación por puesto de trabajo. Premio extraordinario de jubilación anticipada: La percepción, en el momento de su jubilación, de las siguientes cantidades brutas: Para los que se jubilen con 60 años o 61 años: 24.760,89 euros. Para los que se jubilen con 62 años o 63 años: 16.511,21 euros. Para los que se jubilen a los 64 años: 8.249,67 euros. Jubilación derivada de gratificación de puesto: La percepción, en el momento de su jubilación y en un solo pago, por aquellos trabajadores/as que perciban de manera estable gratificación de puesto de trabajo, del número de mensualidades de dicha gratificación que se reflejan de la siguiente manera: Con 25 o más años de servicio efectivo en la empresa: 14. Con más de 20 años y hasta 25: 12. Con más de 15 y hasta 20: 10. Con más de 10 y hasta 15: 8. Con menos de 10 años: 5.

Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa no utilizará el contrato eventual salvo, en caso justificado de incremento imprevisto de la producción, acumulación de tareas o necesidades de carácter temporal provocada por circunstancias del mercado pudiendo utilizar el contrato fijo discontinuo o el sistema que acuerden las partes
Derechos Sindicales	En caso de que algún miembro del comité de empresa agote su cupo de horas al mes, podrá disponer, con cargo a las horas de otros miembros del comité, de hasta un tope de
Mejoras sociales I	Todo el personal de la empresa tendrá derecho a las siguientes ayudas para estudios de sus hijos/as: Guarderías, educación infantil y hasta 2º ciclo de primaria: 302,37 €. Desde 3 ciclo de primaria hasta 2º de la ESO y estudios profesionales o asimilados y reconocidos oficialmente: 442,40 €. Hasta 4 de la ESO, formación profesional, estudios superiores y educación especial: 723,91 €
Mejoras sociales II	Todo el personal de la empresa tendrá derecho a las siguientes ayudas para estudios propios: Guarderías, educación infantil y hasta 2º ciclo de primaria: 302,37 €. Desde 3 ciclo de primaria hasta 2º de la ESO y estudios profesionales o asimilados y reconocidos oficialmente: 442,40 €. Hasta 4 de la ESO, formación profesional, estudios superiores y educación especial: 723,91 €
Mejoras sociales III	La empresa abonará la cantidad de 361,92 euros por matrimonio del trabajador/a. Asimismo abonará 386,05 euros por el nacimiento de cada hijo
Mejoras sociales IV	Se crea un fondo social en cada provincia de 16.014,45 euros para la organización de viajes y subvención de actividades deportivas

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**COMP. CERVECERA DE CANARIAS, S.A. (CCC)
COMPAÑIA CERVECERA DE CANARIAS**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	
	Planes de Igualdad	Anexo 4: Plan de igualdad 2017 I. Introducción. a) Contexto y antecedentes La firma del convenio colectivo de CCC S. A. 2008-2009 introdujo, en su disposición transitoria, la siguiente regulación en materia de igualdad de trato y oportunidades: "En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su artículo 45, donde establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda constituir una comisión paritaria por parte de la dirección y la representación de los trabajadores que se dedicará a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad. La mencionada comisión estará compuesta por cuatro miembros del departamento de RRHH, responsables de las distintas áreas a las que afectaría el Plan y el mismo número de miembros por la parte de la representación de los trabajadores
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Contratación	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Promoción	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Estabilidad en el empleo	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Formación	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Salarios	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Contratación	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Promoción	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Formación	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	SI, Plan de Igualdad Anexo 4
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	La prevención del Acoso Sexual queda reflejada en el Código Ético y en el Convenio de la Compañía. 2.8. Acoso Sexual y por Razón de Sexo A) Objetivo: Prevenir de forma especial todos los comportamientos que puedan dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que crean un entorno laboral hostil, intimidatorio, degradante y ofensivo. Acción Número 2 Introducir el acoso sexual y por razón de sexo sólo como falta muy grave
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

10. La Zaragozana, S.A. (Grupo Angora)

En 2018 comercializó 91,8 Ml incluida la parte que elabora a maquila para Cervezas Moritz, S.A. de los mismos accionistas. Cuenta con dos líneas de llenado para botellas de cristal -retornable y no retornable- y capacidad para 60.000 bot./h. y una para latas y velocidad de 32.000 ud./h.). La Zaragozana está integrada en la sociedad holding Agora, S.A., junto a las mencionadas Bebinter y Cervezas Moritz, la envasadora de agua y refrescos Concesiones y Bebidas Carbónicas S.A. (Cobecsa), las comerciales Distribuciones Eduardo Pozo, S.L. y Noeda Distribuciones, S.L. y otras distribuidoras de menor relevancia. Además, controla un 1,31% en la productora de lúpulo S.A.E. de Fomento del Lúpulo, de Villanueva de Carrizo (León).

El grupo está finalizando una inversión de 100 M€, que comprende el periodo 2015-2019, para triplicar la capacidad productiva de la fábrica situada en La Cartuja (Zaragoza) hasta los 240 Ml anuales, en Zaragoza. Un desembolso que incluirá también el refuerzo de las áreas y proyectos en comercial, marketing y logística. el centro productivo de La Cartuja, cuya primera fase concluyó en 2008 con un desembolso de 27 M€, dispone de 150.000 m2 de superficie. Esta nueva fábrica será inaugurada en el segundo semestre de 2019.

Ranking: 10	LA ZARAGOZANA, S.A. (GRUPO ANGORA)	
Sede central	Zaragoza	
Sector	Cervezas	
Ventas 2018	92,20 Millones de euros (-2,02%)	
Plantilla 2018	55 (1,85%)	
Centros de Trabajo	Aragón	Zaragoza
Marcas	AMBAR, MARLEN, MORITZ	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	41
Provincia	Zaragoza
CCAA	Aragón
Sector	Cervezas
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	92,20 (-2,02%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	55 (+1,85%)
MDD	NO
CCAA	ARAGON
Provincia	ZARAGOZA
Nombre Convenio	LA ZARAGOZANA, S.A.
Código Convenio	50000742011981
Vigencia	2014-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	22.933,16
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	23.854,220
Vacaciones	22 laborables
Nº Pagas	2+1
Importe Pagas extraordinarias	2 pagas de 31 días de salario base + plus convenio incrementándose en cada caso con el plus de vinculación correspondiente + 1 complemento salarial de 2.090,68€
Antigüedad	Para el cálculo del complemento de baja por IT se tiene en cuenta el complemento de antigüedad
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	Vinculado al IPC
Complemento de IT EC	En los casos de IT derivada de enfermedad común, la empresa abonará o complementará según el caso la prestación de la seguridad social en los devengos mensuales y pagas extraordinarias proporcionalmente al periodo de baja. El cálculo del abono o complemento se efectuará aplicando los siguientes porcentajes: 100% hasta el décimoquinto día, del décimosexto al vigésimo día el 40%, y a partir del 21 día el 25%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	En los casos de IT derivada de accidente laboral, la empresa abonará o complementará según el caso la prestación de la seguridad social en los devengos mensuales y pagas extraordinarias proporcionalmente al periodo de baja. El cálculo del abono o complementen
Seguro Colectivo	No
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No
Derechos Sindicales	Remite al Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente
Mejoras sociales I	La empresa constituirá un fondo para actividades culturales y recreativas consistente en 5.768,94 euros anuales
Mejoras sociales II	Se suministrará a todo el personal las siguientes cajas de cerveza: 20 en 2014, 21 en 2015, 22 en 2016, 23 en 2017 y 24 en 2018
Mejoras sociales III	Todo el personal, percibirá por matrimonio, la cantidad de 443,71 euros
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



**IGUALDAD EN COCA COLA (CC REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR))
SEVILLA**

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

5.3. Sector Manipulado Hortofrutícola



1. AMC Group Fresh and Juices, S.A. Grupo

Grupo empresarial familiar orientado principalmente a la marca de distribución, con actividad internacional en fruta en fresco, zumos, smoothies, bebidas naturales de fruta, gazpachos, flores y helados. AMC Group está formado por unas 70 sociedades divididas en dos líneas de negocio -División Fresh y División Natural Drinks-.

La primera, bajo la denominación AM Fresh, opera centros de confección en España y Reino Unido, y cuenta con filiales comerciales en diferentes países, entre ellos, como más significativos, Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Sudáfrica y Perú. Además, cuenta con producción propia de fruta en España, Israel, Estados Unidos, Sudáfrica y Chile. Por su parte, la segunda, liderada por la sociedad AMC Juices Investment Holding, tiene instalaciones de exprimido de fruta en España, Costa Rica, Alemania e India; filiales comerciales en Francia, Alemania, Reino Unido y Noruega; y dos centros de envasado ubicados en España y en Vlissingen (Holanda), con una fábrica de última generación. En esta división, en 2019 inaugura una nueva planta en Reino Unido, con una inversión de 11 ME y especializada en la elaboración de zumos recién exprimidos de corta caducidad, además de diferentes productos de origen vegetal y sin alérgenos.

Ranking: 1	CAMPOFRIO FOOD GROUP	
Sede central	El Espinardo (Murcia)	
Ventas 2018	1.262,00 Millones de € (4,99%)	
Plantilla 2018	3.760 (4,79%)	
Centros de Trabajo	Región de Murcia	Murcia: Espinardo y Abarán
	País Valencià	Valencia: Pobla Llarga y Carcer
Marcas	AMC, AUTÉNTICO, BEAUTY & GO, EL FRUTERO, FLAMENCO, FRUTAE, INSTANT GOURMAND, JUTONIC, READY, SUMMUM, VIA NATURE, WE SQUEEZE, ZÜ	
MDD	MDD: 92% (ALCAMPO, ALDI, CARREFOUR, CONSUM, DIA, HIPERCOR, EROSKI, SUPERSOL) Producción para terceros: 8%	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.262,00 Millones de € (4,99%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.760 (4,79%)
MDD	SI
CCAA	MURCIA
Provincia	MURCIA (ESPINARDO Y ABARÁN)
Nombre Convenio	FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO)
Código Convenio	30000985011988
Vigencia	2016-2020
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.743,64
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.363,58
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario base + antigüedad ad pesonam
Antigüedad	Congelada desde año 2000. Complemento ad personam invariable
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	NO
Seguro Colectivo	12.000 € muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional. 3.000 € en caso de muerte natural
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Titulo II E.T. y LOLS. Acumulacion horas sindicales Comité entre miembros de la misma decntral sindical. Delegado sindical empresas de más de 250 Trabajadores. 2 si supera los 500
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	No contempla

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A. GRUPO
CC.FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO)**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información en relación a los reconocimientos médicos
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud) deben de consultarse a los trabajadores con la debida antelación.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN AMC GROUP FRESH ANDA JUICES, S.A. (CC. FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS, MANIPULADO Y ENVASADO)
MURCIA (ESPINARDO Y ABARÁN)**

1 Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad

Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Planes de Igualdad

Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado. Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Etapas del PI: Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico. Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

	Comisión de Igualdad		<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.</p>
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
	Contratación		
	Promoción		
	Estabilidad en el empleo		
	Formación		
	Salarios		<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO	
	Contratación		
	Promoción		
	Formación		
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar		
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo		<p>Artículo 36. Régimen disciplinario. 18) Acoso sexual y moral, realizado por cualquier medio, incluidos los telemáticos (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO	
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?		<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.</p> <p>Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc</p>

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	1.262,00 Millones de € (4,99%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	3.760 (4,79%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIA
Provincia	VALENCIA (POBLA LLARGA Y CARCER)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS
Código Convenio	80000115011990
Vigencia	2017-2020
Cláusula de Ultraactividad	3 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.950,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.881
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario BASE
Antigüedad	Congelada desde el 1 de septiembre de 1997. Plus de Antigüedad, con los mismos incrementos que el salario
Incremento Salarial	2,0%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	NO
Seguro Colectivo	No contempla
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	El/la trabajador/a que preste seervicio durante 20 días en dos campañas consecutivas pasará a fijo discontinuo a la siguiente campaña. Tambien cuando el trabajo se preste a traves de ETT
Derechos Sindicales	Bolsa de horas sindicales del 50% de las que correspondan a utilizar entre uno o varios miembros
Mejoras sociales I	En caso de formalizacion de pareja de hecho se podran disfrutar los 15 días de permiso equivalentes a los de matrimonio
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A. GRUPO
CC.FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO)**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.
	Planes de Igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en el supuesto de que exista. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Segunda. Régimen disciplinario Faltas muy graves 8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 48. Violencia de género La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	

2. Martinavarro, S.L. Grupo

Forma parte del grupo Citri&Co junto a Perales y Ferrer y Rio Tinto Fruit. 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 (que podría rondar las 400.000 t al año) 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 proveedora de Mercadona-. Participa, junto a las exportadoras de cítricos Vicente Giner y Cañamás Hermanos, en GMC Variedades Vegetales.

Ranking: 2	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	
Sede central	Almassora (Castellón)	
Ventas 2018	290,95 Millones de € (3,47%)	
Plantilla 2018	150 (-25,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Huelva: Cartaya
	País Valencià	Castellón: Almassora, Xeraco y Sollana
Marcas	AZORA, CHICO, DAISY, MARTINAVARRO, NATURMED, NATURSENSE, ROXY, SABOC	
MDD	MERCADONA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Castellón
CCAA	País Valenciano
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	290,95 Millones de € (3,47%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	150 (-25,00%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIA
Provincia	CASTELLO (ALMASSORA) y VALENCIA (XERACO Y SOLLANA)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS
Código Convenio	80000115011990
Vigencia	2017-2020
Cláusula de Ultraactividad	3 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.790,00
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.950,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.881,00
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario BASE
Antigüedad	Congelada desde el 1 de septiembre de 1997. Plus de Antigüedad, con los mismos incrementos que el salario
Incremento Salarial	2,0%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	NO
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	El/la trabajador/a que preste seervicio durante 20 días en dos campañas consecutivas pasará a fijo discontinuo a la siguiente campaña. Tambien cuando el trabajo se preste a traves de ETT
Derechos Sindicales	Bolsa de horas sindicales del 50% de las que correspondan a utilizar entre uno o varios miembros
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**MARTINAVARRO, S.L. GRUPO
CC.MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



**IGUALDAD EN MARTINAVARRO. (CC. MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS)
VALENCIA (XERACO Y SOLLANA) Y CASTELLÓN (ALMASSORA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.
	Planes de Igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en el supuesto de que exista. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Segunda. Régimen disciplinario Faltas muy graves 8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 48. Violencia de género La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Castellón
CCAA	País Valenciano
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	290,95 Millones de € (3,47%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	150 (-25,00%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	HUELVA (CARTAYA)
Nombre Convenio	CAMPO PROVINCIA DE HUELVA
Código Convenio	21000165011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	prorrogado anualmente si no se denuncia 2 meses antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	39
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.718,03
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	11.416,28
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ part Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario Convenio . Part. Beneficios: 23 días salario peon
Antigüedad	Trabajadores antigüedad anterior a 1995: 4 días de salario peon por trienio+días en función años de servicio. Congelacion desde 01,01,1995
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	4,35€ diarios maximo 250 días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	4,35€ diarios maximo 250 días
Seguro Colectivo	10.562,05 muerte o Invalidez por AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Acumulacion de horas por periodo de 2 meses
Mejoras sociales I	Indemnización por tajo: 0,21 € km de distancia al tajo a partir de 2
Mejoras sociales II	Ayuda estudios 66,11 euros anuales hasta 2º ESO. 92,68 desde 3ºESO
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
--	----

Derechos digitales y protección de datos	NO
--	----

Mecanización/automatización	NO
-----------------------------	----

Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
---	----

Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
---	----

Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
-----------------------------------	----

Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
---	----

BYOD	NO
------	----

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES</p> <p>1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es totalmente necesario establecer un marco normativo general de intervención sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo</p>
	Planes de Igualdad	<p>ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES</p> <p>2. Planes de Igualdad</p> <p>Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. En las empresas de más de 250 trabajadores en alta durante las épocas de máxima actividad, y con independencia de la figura contractual o que tengan uno o más centros de trabajo, será obligatorio la elaboración y aplicación de planes de igualdad propios. En las empresas que cuenten en época de máxima actividad con más de 200 trabajadores dados de alta pero menos de 250, la elaboración y aplicación de los referidos planes de igualdad será obligatoria, siempre y cuando exista acuerdo previo y expreso favorable de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad regulada en el apartado 3 del presente artículo</p>
	Comisión de Igualdad	<p>ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES</p> <p>3. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad.</p> <p>Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio y en representación de cada una de las mismas con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente artículo con las siguientes competencias:</p> <p>a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los apartados anteriores. b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector. c. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. d. Campañas de sensibilización e información en los puestos de trabajo y zonas de alojamientos. e. Elaboración de estudios específicos en relación con la igualdad en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se elaborará y presentará con todos los datos desagregados por sexo. Dichos estudios deberán contener al menos el análisis y diagnóstico respecto los siguientes aspectos: • Criterios utilizados en los procesos de selección y contenido de las ofertas de empleo. • Canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección. • Formación y promoción. • Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo.</p> <p>4. Figura de la persona "Agente de Igualdad" o persona "Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género"</p>
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

**IGUALDAD EN MARTINAVARRO. (CC. DEL CAMPO DE HUELVA)
HUELVA (CARTAYA)**

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>Artículo 36º.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO Muy completo y desarrollado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principios 2. Objetivo 3. Ámbito personal 4. Definición y conductas (incluye acoso sexual, acoso por razón de sexo y otro tipo de acoso discriminatorio) 5. Medidas de prevención del acoso Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas: <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse. • Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación. • Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando. <ul style="list-style-type: none"> • Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización. • Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo. • Difusión de los protocolos. 6. Vigencia 7. Procedimiento (informal y formal) 8. Medidas tras la finalización del procedimiento 9. Seguimiento y evaluación del Protocolo
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social</p>

3. Actelgrup, S. Coop.

Cooperativa de segundo grado, fruto de la fusión de las cooperativas Actel (fruta y cuyas ventas representan el 35% del total), TransAfals (alfalfa) y Agrolés (aceite). En total tiene asociadas 116 entidades de las comunidades autónomas de Aragón, Cataluña, Castilla y León, Andalucía y la Comunidad Valenciana. La sección frutícola suma 20 entidades: 15 de la provincia de Lleida, 4 de Huesca y una de Badajoz.

Actel manipula la fruta de sus socios en una central de 66.632 m² de superficie total, ubicada en Tèrmens (Lleida), y con una capacidad de procesado de 660 tn/día. Dentro del grupo Actel se integra la aseguradora Central d'Assegurances Correduria de Seguros, que ofrece sus servicios tanto a los socios de Actel como a terceros.

Ranking: 3	ACTELGRUP	
Sede central	Lleida	
Ventas 2018	269,96 Millones de € (41,34%)	
Plantilla 2018	549 (56,86%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Lleida: Tèrmens
Marcas	ACTEL, GERMANOR, PERA DE LLEIDA, ROMANICO- ESENCIA	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	9
Provincia	Lleida
CCAA	Cataluña
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	269,96 Millones de € (41,34%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	No contempla
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	LLEIDA (TERMENS)
Nombre Convenio	RECOGIDA MANIPULADO Y ALMACENAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA
Código Convenio	25000395011993
Vigencia	2017-2019
Cláusula de Ultraactividad	1 año si no hay denuncia. Se incrementaría con el IPC
Jornada Anual h/año	1.780
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.560,72
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.519,08
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base+compl antigüedad
Antigüedad	5% por cada cuatrienio para fijos y fijos discontinuos
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL DE CATALUNYA
Complemento de IT EC	100% EC con hospitalizacion de más de 48 horas, mientras dure. 75% si no hay hospitalización, 120 días como máximo
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	15.491 muerte o invalidez permanente total por Accidente. 30.980 por AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Mejoras de permisos p. ej enfermedad parientes hasta 2º grado, y permiso por matrimonio
Mejoras sociales II	Premios de jubilacion trabajadores mas de 10 años de antigüedad: nº mens desde 11 hasta 8 de 60 a 63 años
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	CAPÍTOL 1 Disposicions generals Article preliminar. Determinació de les parts Aquest conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense cap discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, amb la lògica excepció per al sexe femení dels drets inherents a la maternitat.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Article 9. Llicències retribuïdes 5. La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	CAPÍTOL 1 Disposicions generals Article preliminar. Determinació de les parts Aquest conveni es fonamenta en la igualtat de drets i obligacions sense cap discriminació per raó de sexe, religió, color, raça, ideologia política o sindical, amb la lògica excepció per al sexe femení dels drets inherents a la maternitat. Article 40. Drets laborals Els treballadors tindran dret a sindicar-se lliurement i a no ser discriminats a la feina per raons de sexe, estat civil, edat dins els límits marcats en l'Estatut dels treballadors, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, com tampoc per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

4. Alpa Alimentos Frescos, S.L. (ALPA)

Comercializa el 99% de los productos de Uvesco, grupo al que pertenece, siendo el 45% procedente de la sección hortofrutícola (41.533 tn en 2017, último dato disponible). Una vez concluido el proyecto de ampliación y reordenación de sus plataformas logísticas, se ha procedido a centralizar grandes grupos de categorías como aves, helados y demás producto congelado, etc., además de dar servicio a una nueva zona de implantación de tiendas del grupo, en la Sierra Norte de Madrid.

Todo esto ha permitido mejorar la eficiencia logística en su conjunto, completar la cadena de frío de origen a destino, incrementar los controles sobre producto, y hacer crecer la facturación total en casi un 40%.

Ranking: 4	ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. (ALPA)	
Sede central	Irún (Gupúzcoa)	
Ventas 2018	205,62 Millones de € (32,64%)	
Plantilla 2018	190 (36,69%)	
Centros de Trabajo	Euskadi	Guipuzcoa: Irún
Marcas	ALPA, MONTEALEN, ONAK, SELECTA	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	10
Provincia	Guipúzcoa
CCAA	Euskadi
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	205,62 Millones de € (32,64%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	190 (36,69%)
MDD	NO
CCAA	EUSKADI
Provincia	GUIPUZOA (IRUN)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION
Código Convenio	20000295011981
Vigencia	2017-2021
Cláusula de Ultraactividad	36 meses en caso de denuncia. Si no hay denuncia se prorroga año a año
Jornada Anual h/año	1.731
Jornada Semanal h/semana	No contempla
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.815,60
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.905,15
Vacaciones	26 días laborables+ 1 día de descanso por San Miguel Arcangel 29 septiembre
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base
Antigüedad	Cuatrienios según tablas
Incremento Salarial	1,10%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario real Máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real Máximo 18 meses
Seguro Colectivo	10.157,104 euros muerte o Incapacidad permanente por accidente de trabajo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Consolidación del 30% de las horas realizads en el ejercicio anterior por trabajadores con contrato a tiempo parcial
Derechos Sindicales	Las secciones sindicales de Empresa reconocidas dispondran para el conjunto de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación y congresos. Derecho de asambleas hasta 8 y 8 horas. Derecho a horas retribuid
Mejoras sociales I	trabajadores de mas de 25 años de antigüedad que cesen voluntariamente recibirán una gratificación de 1 mes de salario por cada 4 años de antigüedad (máximo 10 cuatrienios)
Mejoras sociales II	MSCT. En caso de desacuerdo se somete al arbitraje del organismo correspondiente. En caso de ERE por causa tecnica productiva u organizativa indemnizacion nimima de mes y medio de salario por año con tope de una anualidad.
Mejoras sociales III	Auxilio por defuncion: 4 mensualidades del ultimo salario
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. (CC INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN DE GUIPUZCOA) GUIPÚZCOA (IRÚN)
1 Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad

Artículo 59.º Igualdad y no discriminación. Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc... Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna

Planes de Igualdad

Artículo 59.º Igualdad y no discriminación.
Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de Planes de igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las partes establecen la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector. La elaboración de estos Planes requerirá de un diagnóstico adecuado que permita establecer las medidas necesarias para erradicar las desigualdades de género existentes en las empresas del sector. La elaboración y negociación de los Planes de igualdad en las empresas del sector obligadas por este Convenio estará sujeta a las siguientes reglas:

1. Garantía de participación real de la representación unitaria de los/as trabajadores/as de la empresa. El plan de igualdad deberá ser negociado de buena fe con la representación de los/as trabajadores/as de la empresa en el plazo de dos meses. En caso de que tras la negociación no se alcance un acuerdo, la empresa, en cumplimiento de la presente obligación, quedará facultada para aprobar e implantar el plan de igualdad.
2. En el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del presente convenio, se deberá constituir en cada una de las empresas obligadas por el presente artículo un equipo motor que se encargará de impulsar la fase de diagnóstico y elección de áreas prioritarias de intervención del plan. Dicho equipo motor estará compuesto por personas que por su interés o conocimientos sobre la materia pudieran participar.
3. En el seno de cada Plan aprobado, en su caso, se deberá crear una comisión de igualdad que hará el seguimiento del cumplimiento del Plan y se encargará de la interpretación y aplicación del mismo.
4. La dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.

	Comisión de Igualdad	Para ello se propiciará la creación de comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implementar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadoras/as, siempre sobre la base del diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación en cada ámbito específico teniendo en cuenta la realidad de las empresas
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 59.º Igualdad y no discriminación. La Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será distribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	Artículo 59.º Igualdad y no discriminación. Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc... Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna

5. S.A.T. Agroiris- Grupo

Empresa dedica a comercializar la producción de sus 800 socios y otros 1.000 agricultores asociados. Su volumen asciende a unas 190.000 t anuales, de las que el 40% corresponde al pimiento; su principal referencia. También es especialista en sandía (unas 25.000 t en 2018, campaña histórica). En su catálogo se encuentra también pepino (20%), berenjena, calabacín y uva apirena negra. Este año ha adquirido dos fincas experimentales que se suma a otra que ya tenían desde 2017, sumando un total de 13 ha de superficie. También se están acometiendo inversiones de gran calado en cuanto a la sustitución de maquinaria para reducir coste y más rentabilidad.

El capítulo de las inversiones lo cerró con la apertura de un almacén de 2.000 m² para tomate, sandía y melón en Níjar (Almería). El resto de almacenes están ubicados en Adra (7.400 m²) y otros cuatro en El Ejido (33.700 m², 7.000 m², 8.000 m² y 8.000 m²). El 70% de los ingresos procede del mercado exterior, sobre todo de la Unión Europea, EEUU y Canadá. También es socio hortícola de la comercializadora Anecoop.

Ranking: 5	S.A.T. AGROIRIS- GRUPO	
Sede central	El Ejido (Almería)	
Ventas 2018	200,00 Millones de € (0,00%)	
Plantilla 2018	1.300 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: Adra, El Ejido (4) y Níjar
Marcas	AGROIRIS, A&I, BERJA, EJIDOLUZ, FRESHIRIS, IRIS GOLD, PAMBO	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Almeria
CCAA	Andalucía
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	200,00 Millones de € (0,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.300 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	ALMERÍA (ADRA, EL EJIDO y NÍJAR)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Código Convenio	04000485011984
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no se denuncia 1 mes antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.830,27
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.297,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario. Beneficios 5% salario anual
Antigüedad	Complemento personal que queda fijo a partir de 2015 el concepto de antigüedad. Se consolida el cuatrienio al 50% si el trabajador se encuentra en la mitad inferior y el 100% si se encuentra en la mitad superior.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario medio 3 ultimos meses por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	9.015 € muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno
Mejoras sociales I	Permiso retribuido de 20 horas anuales de formacion
Mejoras sociales II	(3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. Tambien emn IT por AT y hospitalización.
Mejoras sociales III	Trabajadores con 10 años de antigüedad o 2.200 días en fijo-discontinuo. Premio igual a una mensualidad de su salario real. Mínimo de 225 horas fijos discontinuos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN S.A.T. AGROIRIS (CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA)
ALMERÍA (ADRA, EL EJIDO Y NÍJAR)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 10º - Licencias y permisos e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

6. Coop. Agraria Ganadera San Isidro, SCA (Casi)

Especializada en tomate, incorpora a su oferta en la campaña de 2017 el pimiento, la berenjena y el calabacín. En septiembre de 2019, inaugura unas nuevas instalaciones ubicadas en el polígono industrial de Huéchar (pedanía de Alhama de Almería).

En 2018, duplica la superficie de producción bio, que supera las 100 ha, y cuenta con 50 socios certificados. Con 7.000 t de variedad ecológica comercializada en la campaña 2017-2018, espera crecer un 30% en el período 2018-2019. En octubre de 2018, anuncia la constitución de la sociedad Verdita junto con Biosabor, La Palma y Unica para impulsar la venta de la variedad de tomate 'Adora' en el mercado europeo. La cooperativa Casi cuenta con centro de manipulación y confección en la localidad almeriense de San Isidro de Níjar, que incluye un espacio especializado en la comercialización de productos ecológicos, y en el que prevé una inversión destinada a su ampliación y modernización. Dispone también de Casi Aeropuerto (44.765 m²), donde realiza la venta directa de hortalizas. Mantiene en Los Partidores (42.000 m²) su sede principal y el modelo de subasta que representa el 60% del negocio, mientras que el 40% restante corresponde a la comercialización y/o confección. Allí dispone de un área diferenciada para productos ecológicos. En fruta, la sandía representa el 7% del volumen total comercializado en 2017-2018, que fue de 218.000 t, y el 5% de los ingresos. El 17% de esta producción es ecológica.

La cooperativa vende en España y toda Europa (40% del negocio), fundamentalmente en Holanda, Alemania, Reino Unido, Noruega, Suecia y Países del Este. Entre sus principales clientes figuran las grandes cadenas de distribución europeas. Está integrada por 1.715 socios entre fijos y colaboradores que suman unas 2.000 ha de cultivo. El 90% de las fincas de la cooperativa se ubican en la zona del Levante. La plantilla global puede alcanzar los 1.500 empleados en plena campaña.

Ranking: 6	COOP. AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)	
Sede central	Almería	
Ventas 2018	191,12 Millones de € (-8,69%)	
Plantilla 2018	832 (5,85%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: San Isidro de Níjar
Marcas	CASI, CASI GOURMET, CASI NATURE, MIEL DE CASI, ORGANIC BY CASI, PRINCESS BY CASI, REINA DE CASI	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	14
Provincia	Almería
CCAA	Andalucía
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	200,00 Millones de € (0,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.300 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	ALMERÍA (SAN ISIDRO DE NÍJAR)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Código Convenio	04000485011984
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no se denuncia 1 mes antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.830,27
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.297,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario. Beneficios 5% salario anual
Antigüedad	Complemento personal que queda fijo a partir de 2015 el concepto de antigüedad. Se consolida el cuatrienio al 50% si el trabajador se encuentra en la mitad inferior y el 100% si se encuentra en la mitad superior.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario medio 3 últimos meses por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	9.015 € muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno
Mejoras sociales I	Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación
Mejoras sociales II	(3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. También emn IT por AT y hospitalización.
Mejoras sociales III	Trabajadores con 10 años de antigüedad o 2.200 días en fijo-discontinuo. Premio igual a una mensualidad de su salario real. Mínimo de 225 horas fijos discontinuos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



**IGUALDAD EN S.A.T. AGROIRIS (CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA)
ALMERÍA (ADRA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 10º - Licencias y permisos e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

7. G´S España Holdings, S.L. Grupo

Al frente del grupo integrado por la comercializadora Pascual Marketing, S.L., la OPFH SAT Las Primicias, las productoras Cítricos Almenara, S.L., Hortalizas de Europa, S.L., Frutas y Hortalizas del Sureste, S.L., Minihojas del Sureste, G´S España, S.L., Agrícola 92, S.L. y Naturally Organic, S.L. Dispone de unas 5.000 ha de cultivo repartidas por las provincias de Murcia (Cartagena, Águilas y Jumilla, principalmente), Valencia, Albacete y Granada, así como de instalaciones para empaquetado y logística en Murcia (2 en Torre Pacheco y una en Pozo Estrecho), Alicante (Agost), Almería (Cuevas de Almanzora) y Granada (Baza). En los últimos años está apostando por el producto ecológico y por la IV gama, productos estos últimos para los que dispone de una planta en Torrepacheco, en la que elabora preparados listos para comer y listos para cocinar, que suponen cerca del 3% de su actividad. Entre sus últimos proyectos destacan los snacks 'Love Fresh con Philadelphia'. Las inversiones de 2017 y 2018 se refieren a equipos y nuevos productos.

Ranking: 7	G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO	
Sede central	Torre Pacheco (Murcia)	
Ventas 2018	175,00 Millones de € (-2,78%)	
Plantilla 2018	2.500 (0,00%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: Cuevas de Almanzora Granada: Baza
	Región de Murcia	Murcia: Torre Pacheco (2) y Pozo Estrecho
	País Valencià	Alicante: Agost
Marcas	ALMANZORA VERDE, G´S NATURAL Y FRESH, KIKO, LA + FRESCA, LOVE BEETS, LOVE FRESH, NATURAL Y ORGANIC, PASCUAL PRESTIGE, PASCUAL SELECCIÓN NATURAL	
MDD	MDD: 70% Marca de fabricante: 30%	

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

Nº orden Centro de trabajo	15
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	175,00 Millones de € (-2,78%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	2.500 (0,00%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	ALMERÍA (CUEVAS DE ALMAZORA)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Código Convenio	04000485011984
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no se denuncia 1 mes antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.830,27
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.297,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días de saario. Beneficios 5% salario anual
Antigüedad	Complemento personal que queda fijo a partir de 2015 el concepto de antigüedad. Se consolida el cuatrienio al 50% si el trabajador se encuentra en la mitad inferior y el 100% si se encuentra en la mitad superior.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario medio 3 ultimos meses por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	9.015 € muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno
Mejoras sociales I	Permiso retribuido de 20 horas anuales de formacion
Mejoras sociales II	(3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. Tambien emn IT por AT y hospitalización.
Mejoras sociales III	Trabajadores con 10 años de antigüedad o 2.200 días en fijo-discontinuo. Premio igual a una mensualidad de su salario real. Mínimo de 225 horas fijos discontinuos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO
CC.MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN G^ÉS ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO
(CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA)
ALMERÍA (CUEVAS DE ALMAZORA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 10º - Licencias y permisos e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Nº orden Centro de trabajo	16
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	175,00 Millones de € (-2,78%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	2.500 (0,00%)
MDD	SI
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	GRANADA (BAZA)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA
Código Convenio	18001675012001
Vigencia	2016-2019
Cláusula de Ultraactividad	Mientras se procede a la negociación de un nuevo convenio éste mantendrá su vigencia un máximo de dos años
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40,00
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.544,62
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.345,70
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario que el trabajador percibiera
Antigüedad	Se suprime durante el convenio actual. Queda como complemento personal la que tuviera al 31.12.2013 más la que estuviera en trance de adquirir, al 5% o al 100% según estuviera en la mitad superior o inferior del periodo de cómputo. Complemento ad personam
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	Muerte natural: 13.500 euros; Invalidez permanente absoluta: 13.500 euros; Muerte por accidente: 20.000 euros; Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual:13.500 euros. Prima a cargo del trabajador,: 13,50 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Para las actividades de manipulación y las derivadas de las actividades de los/as mozos/as de almacén, las empresas se comprometen a tener un mínimo de trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos del 70%. Las necesidades productivas que no puedan ser atendidas
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



IGUALDAD EN G^ºS ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO
(CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATAS DE GRANADA Y PROVINCIA)
GRANADA (BAZA)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	175,00 Millones de € (-2,78%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	2.500 (0,00%)
MDD	SI
CCAA	MURCIA
Provincia	MURCIA (TORREPACHECO Y POZOESTRECHO)
Nombre Convenio	FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO)
Código Convenio	30000985011988
Vigencia	2016-2020
Cláusula de Ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.743,64
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.363,58
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario base + antigüedad ad pesonam
Antigüedad	Congelada desde año 2000. Complemento ad personam invariable
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	NO
Seguro Colectivo	12.000 € muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual derivada de accidente o enfermedad profesional. 3.000 € en caso de muerte natural.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Titulo II E.T. y LOLS. Acumulacion horas sindicales Comité entre miembros de la misma decntral sindical. Delegado sindical empresas de más de 250 Trabajadores. 2 si supera los 500
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información en relación a los reconocimientos médicos
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías (cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud) deben de consultarse a los trabajadores con la debida antelación.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO (CC. FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS, MANIPULADO Y ENVASADO)
MURCIA (TORREPACHECO Y POZOESTRECHO)

1 Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad

Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión ó cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Planes de Igualdad

Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado. Dichos planes de igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Etapas del PI: Fases previas: etapa de compromiso y etapa de diagnóstico. Fases de puesta en marcha: etapa de programación, de aplicación, devaluación y control.

	Comisión de Igualdad	<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa ó a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos planes en cada empresa, la comisión de igualdad del convenio colectivo realizará un seguimiento de los acuerdos sobre planes de igualdad, e informará de ello a la comisión paritaria del convenio.</p>
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 36. Régimen disciplinario. 18) Acoso sexual y moral, realizado por cualquier medio, incluidos los telemáticos (Facebook, Twitter, WhatsApp, etc.)</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 37.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc</p>

Nº orden Centro de trabajo	19
Provincia	Murcia
CCAA	Murcia
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	175,00 Millones de € (-2,78%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	2.500 (0,00%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIA
Provincia	ALICANTE (AGOST)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE CITRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS
Código Convenio	80000115011990
Vigencia	2017-2020
Cláusula de Ultraactividad	3 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.950,25
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.881
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario BASE
Antigüedad	Congelada desde el 1 de septiembre de 1997. Plus de Antigüedad, con los mismos incrementos que el salario
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento de IT AT EP Hospitalización	NO
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	El/la trabajador/a que preste seervicio durante 20 días en dos campañas consecutivas pasará a fijo discontinuo a la siguiente campaña. Tambien cuando el trabajo se preste a traves de ETT
Derechos Sindicales	Bolsa de horas sindicales del 50% de las que correspondan a utilizar entre uno o varios miembros
Mejoras sociales I	En caso de formalizacion de pareja de hecho se podran disfrutar los 15 días de permiso equivalentes a los de matrimonio
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional y especialidad será el mismo. Las organizaciones firmantes del presente convenio, tanto sindicales como empresariales entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.
	Planes de Igualdad	Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad) Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en el supuesto de que exista. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Segunda. Régimen disciplinario Faltas muy graves 8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 48. Violencia de género La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	

8. Coop. Murgiverde

Cooperativa de segundo grado que cuenta con unas 1.400 ha para el cultivo. Su catálogo de productos cuenta con pimiento, pepino, tomate, sandía y melón, berenjena y calabacín. En los últimos años ha incrementado la producción ecológica, que ya representa cerca del 40% del total del volumen comercializado. Además, está trabajando la agricultura biodinámica.

Dirige la mayoría de sus productos (75% de su facturación) al exterior. En este sentido, Reino Unido, Alemania y el resto de la Unión Europea son los principales mercados receptores, aunque también tiene presencia en Suiza, EE.UU. y Canadá. Trabaja en cuatro almacenes, cada uno especializado por producto: berenjena y pepino, pimiento-calabacín, berenjena-pimiento. Además de estos almacenes, dispone de un centro de recogida en Adra (Almería). La cooperativa participa en la exportadora Consorfrut, con un 20%.

Ranking: 8	COOP. MURGIVERDE	
Sede central	El Ejido (Almería)	
Ventas 2018	160,00 Millones de € (0,85%)	
Plantilla 2018	1.100 (1,38%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: El Ejido
Marcas	FAMILY GREEN, MURGI- VERDE	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	20
Provincia	Almería
CCAA	Andalucía
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	160,00 Millones de € (0,85%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.100 (1,38%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	ALMERÍA (EL EGIDO)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Código Convenio	04000485011984
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no se denuncia 1 mes antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40,00
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.830,27
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.297,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario. Beneficio 5% salario anual
Antigüedad	Complemento personal que queda fijo a partir de 2015 el concepto de antigüedad. Se consolida el cuatrienio al 50% si el trabajador se encuentra en la mitad inferior y el 100% si se encuentra en la mitad superior.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario medio 3 últimos meses por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	9.015 € muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No contempla
Derechos Sindicales	Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno
Mejoras sociales I	Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación
Mejoras sociales II	(3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. También emn IT por AT y hospitalización.
Mejoras sociales III	Trabajadores con 10 años de antigüedad o 2.200 días en fijo-discontinuo. Premio igual a una mensualidad de su salario real. Mínimo de 225 horas fijos discontinuos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



**IGUALDAD EN COOP. MURGIVERDE (CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA)
ALMERÍA (EL EJIDO)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 10º - Licencias y permisos e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

9. Hortofrutícola Costa de Almería, S.L.

Productora y comercializadora hortofrutícola. El 65% de su volumen, unas 150.000t, se vende a través de subasta, y el resto se reparte entre la exportación (35%) y el mercado nacional. Para ello cuenta con dos centros de subasta en Cortijo de Marín y Santa Mª del Águila (CEHORPA), así como dos centros de manipulado en El Ejido, uno para la venta internacional, y el otro para el mercado nacional; y dos centros de servicios para el campo en Roquetas de Mar y La Mojonera. Su catálogo de productos incluye pimiento, pepino, berenjena, calabacín, judía verde, tomate, sandía y melón.

Además, se ha ido adaptando a las necesidades de sus clientes y cuenta con una gama de productos ecológicos. Por otra parte, elabora y comercializa hortalizas de V gama. La tercera vía de ingresos llega por el suministro de fitosanitarios a sus socios (2%)

Ranking: 9	COOP. MURGIVERDE	
Sede central	Roquetas de mar (Almería)	
Ventas 2018	150,00 Millones de € (-4,51%)	
Plantilla 2018	550 (0,92%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Almería: El Ejido
Marcas	FERNA, FRESH COAST, LASAL, MANDO, QDELICIAS	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	21
Provincia	Almeria
CCAA	Andalucía
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	150,00 Millones de € (-4,51%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	550 (0,92%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	ALMERÍA (EL EGIDO)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
Código Convenio	04000485011984
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado anualmente si no se denuncia 1 mes antes de su vencimiento
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40,00
Trabajador Fijo: Peón €/año	11.830,27
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.297,47
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	30 días de salario. Beneficio 5% salario anual
Antigüedad	Complemento personal que queda fijo a partir de 2015 el concepto de antigüedad. Se consolida el cuatrienio al 50% si el trabajador se encuentra en la mitad inferior y el 100% si se encuentra en la mitad superior.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario medio 3 ultimos meses por incapacidad temporal a consecuencia de accidente, desde el primer día
Complemento de IT AT EP Hospitalización	
Seguro Colectivo	9.015 € muerte o incapacidad absoluta por causas accidentales
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno
Mejoras sociales I	Permiso retribuido de 20 horas anuales de formacion
Mejoras sociales II	(3,60 €) en caso de hospitalización por parto, desde el primer día. Tambien emn IT por AT y hospitalización.
Mejoras sociales III	Trabajadores con 10 años de antigüedad o 2.200 días en fijo-discontinuo. Premio igual a una mensualidad de su salario real. Mínimo de 225 horas fijos discontinuos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN COOP. MURGIVERDE (CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA)
ALMERÍA (EL EJIDO)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	Artículo 10º - Licencias y permisos e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Políticas de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.



10. Granada la Palma, S. Coop. And.

Especializada en la producción y comercialización de frutas y hortalizas, unas 75.000 t al año. El 70% de su volumen corresponde a tomate cherry, el 25% a pepino holandés y el resto a mini vegetales (snacks) y chirimoya, estos última para su venta nacional. A los mercados exteriores dirige en 80% de su volumen de productos, sobre todo a países de la Unión Europea. Desde 2018 participa en la compañía Verdita, junto con otras tres compañías, para la venta de forma conjunta del tomate 'Adora', de la casa de semillas HM Clause, de la que es licenciataria.

La compañía cuenta con dos centros anexos en Carchuna, que suman una superficie total de 38.000 m² y, además, dispone de otros centros accesorios: Puntalón, Vélez de Benaudalla y El Pozuelo (Albuñol). Junto a la actividad agraria, también realiza otros trabajos como la venta de suministros, envases y embalajes, y presta servicios a los agricultores.

Ranking: 10	GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.	
Sede central	Motril (Granada)	
Ventas 2018	149,30 Millones de € (-2,58%)	
Plantilla 2018	1.000 (-5,12%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Granada: Carchuna
Marcas	CHOCMATO, LA PALMA, LA PARCELA, TOM CHERRY, TOPMATO	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	22
Provincia	Granada
CCAA	Andalucía
Sector	Hortofruticola
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	149,30 Millones de € (-2,58%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.000 (-5,12%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	GRANADA (CARCHUNA)
Nombre Convenio	MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA
Código Convenio	18001675012001
Vigencia	2016-2019
Cláusula de Ultraactividad	Mientras se procede a la negociación de un nuevo convenio éste mantendrá su vigencia un máximo de dos años
Jornada Anual h/año	No contempla
Jornada Semanal h/semana	40,00
Trabajador Fijo: Peón €/año	12.544,62
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.345,70
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario que el trabajador percibiera
Antigüedad	Se suprime durante el convenio actual. Queda como complemento personal la que tuviera al 31.12.2013 más la que estuviera en trance de adquirir, al 5% o al 100% según estuviera en la mitad superior o inferior del periodo de cómputo. Complemento ad personam
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	No contempla
Complemento de IT AT EP Hospitalización	No contempla
Seguro Colectivo	Muerte natural: 13.500 euros; Invalidez permanente absoluta: 13.500 euros; Muerte por accidente: 20.000 euros; Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: 13.500 euros. Prima a cargo del trabajador,: 13,50 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Para las actividades de manipulación y las derivadas de las actividades de los/as mozos/as de almacén, las empresas se comprometen a tener un mínimo de trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos del 70%. Las necesidades productivas que no puedan ser atend
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.
CC.MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE
GRANADA Y PROVINCIA**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.
(CC MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATAS DE GRANADA Y PROVINCIA)
GRANADA (CARCHUNA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIÓN ADICIONAL De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.
	Planes de Igualdad	NO
	Comisión de Igualdad	NO
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

5.4. Sector Fabricación de vinos y/o Licores



1. J. García Carrión, S.A. (JGC)

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 (en torno al 51% 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 (85 ha de viñedo y capacidad para 18 M de botellas); Bodegas Jaime Serra, S.L., elaboradora de cavas y vinos del Penedès, ubicada en Vilanova i la Geltrú (Barcelona), con capacidad para embotellar 20 M de botellas de vino anualmente y para 60 M de botellas de cava, con 3.500 barricas y 125 ha de viñedo; Bodegas 1890, S.A., productora de vino de Jumilla y brandy (capacidad para 150 M de envases y 100 ha de viñedo); J. García Carrión Jumilla (para vinos de mesa, con capacidad para 100 Ml); Bodegas Marqués de Carrión, S.A., para vinos de Rioja, con instalaciones en Labastida y capacidad para 50 M de botellas (9 ha de viñedo); Grupo Bodegas Vinartis, S.A., en Valdepeñas y con capacidad para 110 M de envases; y J. García Carrión La Mancha, S.A., de Daimiel (Ciudad Real), que tiene capacidad para 269 M de envases (250 Ml) entre vinos de mesa, de la Tierra, con DO La Mancha y espumosos (estos últimos, unos 48 M de botellas/año). También en relación a su división vinícola, tiene una joint-venture con Hijos de Alberto Gutiérrez para la producción del vino de Rueda y en 2016 compró las históricas Bodegas Paternina, en Haro, donde ha invertido unos 20 M€ entre 2016-2018 para tecnología e innovación.

En otro orden de cosas, participa con un 100% 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 tiene diez oficinas comerciales propias (la última inaugurada en 2018 en Shangai), así como una joint venture con una bodega local en Chile, si bien planea construir unas instalaciones productivas propias, con capacidad para unos 30 Ml anuales.

El grupo JGC elabora MDD para diferentes cadenas en España, así como para Aldi y Lidl (a nivel europeo), Pingo Doce (Portugal) y Tesco, Coop, Sainsbury y Asda (en Reino Unido).

Ranking: 1	J. GARCIA CARRIÓN, S.A.	
Sede central	Jumilla (Murcia)	
Sector	Vinos y bebidas no alcohólicas	
Ventas 2018	836,51 Millones de € (2,44%)	
Plantilla 2018	198 (11,86%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Burgos: Haza (Viña Arnáiz, S.A)
	Castilla la Mancha	Ciudad Real: Daimiel (J. Gracia Carrión La Mancha)
	Cataluña	Barcelona: Villanova i la Getrú (Jaume Serra, S.A.)
	La Rioja	Rioja: Briones (Bodegas Marqués de Carrión, S.A.), Labastida (Bodegas y Viñesod Marqués de Carrión, S.A.)
	País Valencià	Alicante: Alicante (Bodegas 1890, S.A., Grupo de Bodegas Vinartis, S.A.)
Marcas	ANTAÑO, CASTILLO DE AZA, CASTILLO SAN SIMÓN, DON LUCIANO, DON OPAS, DON SIMÓN, FIZZY, GRAN LIVENZA, JAUME SERRA, JOVEN JORDAN, MARQUES DE CARRIÓN, MAYORAL, MAYOR DE CASTILLA, MONTELARGO, MONTEQUINTO, OPERA PRIMA, PATA NEGRA, PLATINO JAUME SERRA, PROBIANCCO- LAMBRUSCO, SEÑORIO DE LOS LLANOS, SOLAR DE CARRIÓN, SOLAR DE LA VEGA, VINYA DEL MAR AZUL, VINYES ROGES, VIÑA ARNAIZ, VIÑAPEÑA	
MDD	LIDL, ALDI, MERCADONA	

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

Nº orden Centro de trabajo	1
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	MURCIA
Provincia	MURCIA-Jumilla GARCIA CARRION JUMILLA SLU
Nombre Convenio	GARCIA CARRION JUMILLA SLU
Código Convenio	30000842011982
Vigencia	2017-2020
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.046,60
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.790,84
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ paga productvividad no consolidable (en funcion de objetivos)
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+salario base personal . Paga productividad 70% prima año /12
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	80% SB+SB Personal. 90% en caso de hospitalizacion. Ligado a absentismo 3% planta
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% SB+SB Personal. Ligado a absentismo 3% Planta
Seguro Colectivo	Muerte ó incapacidad absoluta para el trabajo por accidente laboral, 60.101 €. Muerte por cualquier causa, distinta la empresa pagará a sus herederos la cuantía de 18.030 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	REMISION A LA LEY
Mejoras sociales I	Premio de vinculación: A los cinco años de servicio: 182,23 €.A los diez años de servicio: 182,23€. A los quince años de servicio: 255,72 €. A los veinte años de servicio: 255,72 €. A los veinticinco años de servicio: 328,08 €. A los treinta años de servicio: 328,03 €. A los treinta y cinco años de servicio: 801,84 €
Mejoras sociales II	Por hijos disminuidos psíquicos o físicos ayuda de 1.143,24 € anuales
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO
GARCIA CARRION JUMILLA SLU**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN J. GARCIA CARRIÓN, S.A. (CC. GARCIA CARRIÓN JUMILLA SLU)
MURCIA (JUMILLA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 23.- Acción sindical.- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>DISPOSICION ADICIONAL TERCERA. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL – MEDIDAS DE IGUALDAD.</p> <p>Medidas preventivas.- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.</p> <p>La empresa, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo. La Empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en, su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicional mente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La Empresa en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la misma, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento</p> <p>Procedimiento de actuación.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO- J. GARCÍA CARRION JUMILLA SLU INDICE 1. AMBITO DE APLICACIÓN 2. NORMATIVA DE REFERENCIA 3. DEFINICIONES o ACOSO SEXUAL o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO o ACOSO PSICOLÓGICO 4. PROCEDIMIENTO FORMAL 5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN 6. SEGUIMIENTO. Solo procedimiento formal, con plazos muy largos de resolución (30 días) y sin participación de la RLT.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	2
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEON
Provincia	BURGOS: Haza (Viña Arnáiz, S.A)
Nombre Convenio	ELABORACION ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS CERVEZAS Y LICORES
Código Convenio	09000395011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.802
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.249,95
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.49,95
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + complemento personal antigüedad
Antigüedad	Congelada a 31 de diciembre de 2013 . Complemento ad personam Invariable
Incremento Salarial	1,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad.
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar. 1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar 7. Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de negociar, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, según los plazos, las condiciones y el volumen de los trabajadores que se establecen legalmente en la normativa regulatoria sobre esta materia</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. 2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: 1) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	3
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LA MANCHA
Provincia	CIUDAD REAL Daimiel (J. Gracia Carrión La Mancha)
Nombre Convenio	GARCIA CARRION LA MANCHA, S.A.
Código Convenio	131001192012003
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1826
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.046,60
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	13.790,84
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ paga producvtividad no consolidable (en funcion de objetivos)
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+salario base personal . Paga productividad 70% prima año /12
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	80% SB+Comp Personal. 90% en caso de hospitalizacion. Ligado a absentismo 3% planta
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% SB+Comp. Personal. Ligado a absentismo 3% planta
Seguro Colectivo	Muerte ó gran invalidez para el trabajo por accidente laboral, 60.101 €. así como el riesgo de incapacidad permanente absoluta y total por accidente laboral, en la cuantía de 21.636 euros. Muerte por cualquier causa, distinta la empresa pagará a sus herederos la cuantía de 18.030, con limitaciones por negligencia embriaguez u otras causas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Movilidad geográfica en el ámbito del Grupo como un factor de conservación del empleo y de mejor aprovechamiento de los recursos humanos empleados. Las condiciones de trabajo del trabajador objeto de esta movilidad se adaptarán a lasvigentes en el centro de trabajo de destino.
Derechos Sindicales	Acumulacion de horas hasta 60
Mejoras sociales I	Premio de vinculación:A los 10 años de servicio: 317,87 euros.A los 20 años de servicio: 446,05 euros. A los 30 años de servicio: 572,17 euros. A los 35 años de servicio: 699,32 euros.
Mejoras sociales II	Por hijos disminuidos psíquicos o físicos ayuda de 1.144,35 € anuales
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO
GARCIA CARRION LA MANCHA, S.A.

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN J. GARCIA CARRIÓN, S.A. (CC. GARCIA CARRIÓN CASTILLA LA MANCHA, S.A.)
CIUDAD REAL (DAIMIEL)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad		<p>Artículo 32º. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.</p> <p>2.-Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>3.-La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación en la Empresa.</p>
			Planes de Igualdad
			Comisión de Igualdad
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		SI
			Contratación
			Promoción
			Estabilidad en el empleo
			Formación
			Salarios

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.</p> <p>Medidas preventivas. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. La empresa, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo. La Empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en, su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La Empresa en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la misma, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento.</p> <p>Procedimiento de actuación. En el término de un año desde la publicación del presente Convenio, se establecerá un procedimiento específico de actuación que desarrolle lo aquí dispuesto. El Procedimiento se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 32º. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 1.-Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>

Nº orden Centro de trabajo	4
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	CATALUNYA
Provincia	BARCELONA Villanova i la Getrú (Jaume Serra, S.A.)
Nombre Convenio	CAVAS Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUNYA
Código Convenio	79000755011994
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	2 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.422,36
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.558,74
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+ premio vinculacion+complemento
Antigüedad	Complemento ad personam trabajadores con antigüedad anterior a 1997. Cantidad según tablas. Incremento en los mismos porcentajes que el Convenio
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO REGULA
Complemento de IT EC	Del 1º al 3º día: el 71,25%;- Del 4º al 15º día: el 80%;- Del 16º al 20º día: el 86,25%;- Del 21º al 49º día: el 90%;- Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%. 100% desde el primer día si hay intervención quirúrgica con hospitalizaciónhospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	19.494€ en los casos de muerte por accidente laboral e invalidez absoluta por cualquier trabajo por accidente laboral.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Independientemente del número de trabajadores/as de las mismas, pueden constituirse secciones sindicales. Delegado sindical. Acumulacion trimestral de horas de delegados en otro trabajador del sector (en empresas de más de 50 trabajadores)
Mejoras sociales I	Premio anual de asistencia y puntualidad 448,80€/año, que se cobrará y calculará por periodos semestrales, con descuentos por retrasos o faltas de asistencia
Mejoras sociales II	170,40€ mensuales durante la vigencia del Convenio, por cada hijo/a discapacitado físico o psíquico
Mejoras sociales III	201,65€, por cada trabajador/a con hijo/a en edad de Escolarización obligatoria
Mejoras sociales IV	7,52 e mensuales como sustitutivo de la cooperativa

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Confidencialidad. La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial. Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente tras la autorización expresa de la persona afectada.
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 23 Permisos b) Por nacimiento de un hijo / a o adopción legal del mismo: dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso puede llegar a ser de hasta 4 días. Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de Abril de 2019, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo, que sustituye el permiso por nacimiento de hijo del actual artículo 23 b) del Convenio, por una suspensión del contrato por nacimiento regulada en el artículo 48.7 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores. Artículo 39 Conciliación de la vida familiar y laboral Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de abril de 2019, se aplicará lo establecido en la actual regulación del artículo 48.4 y 48.5 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Anexo III Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo Muy Desarrollado: Objetivos, definiciones, principios, Plazos, etc...</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	LA RIOJA
Provincia	RIOJA, LA Briones (Bodegas Marqués de Carrión, S.A.) y Labastida (Bodegas y Viñedos de Marqués de Carrión)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
Código Convenio	26000415011981
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	1 año desde la finalización
Jornada Anual h/año	1740
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.789,14
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.072,3
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, máximo 60% ^º
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	50% de la diferencia entre IPC real y subida pactada
Complemento de IT EC	90% del salario. 100% a partir del día 30, máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	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 AT o EP. Gratificación de 1 mensualidad si cesa por incapacidad.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion bimensual de hasta 75% de las horas
Mejoras sociales I	Plus Personal de permanencia: 3% SMI máximo 35%. Incompatible con la antigüedad
Mejoras sociales II	Plus de transporte: 2,788 por día efectivo de trabajo
Mejoras sociales III	Premio de fidelización: A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización
Mejoras sociales IV	Ayuda por hijo discapacitado: Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 Euros por hijo/acogido y año; Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 Euros por hijo/acogido y año. Indemnización pro extinción de contrato: 33 días/año máximo 16 mensualidades. Indemnización pro traslado: 7.000 euros

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo.</p> <p>A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.</p> <p>Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.</p> <p>Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. (...)</p> <p>En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y de trato.</p> <p>Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.</p>

Nº orden Centro de trabajo	7
Provincia	Murcia
CCAA	MURCIA
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	836,51 Millones de € (2,44%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	198 (11,86%)
MDD	SI
CCAA	PAIS VALENCIÁ
Provincia	ALICANTE : (Bodegas 1890, S.A., Grupo de Bodegas Vinartis, S.A.)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO VINICOLA
Código Convenio	03000035011982
Vigencia	2003-2019
Cláusula de Ultraactividad	Si no media denuncia, prorroga año a año con incremento IPC
Jornada Anual h/año	1800
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	14.003,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.547,05
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Cuatrienios al 6% a partir de 1995. Limite 60%
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	NO REGULA
Complemento de IT EC	100 % de la BR desde el 1º día de la baja en la 1ª enfermedad en el año y desde el 4º día de la baja en las restantes enfermedades del año.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% BR. Sujeta a que los trabajadores se sometan a revision medica cuando lo determine la empresa
Seguro Colectivo	7.522 euros por la invalidez permanente total para la profesión habitual y 6.068 euros por muerte.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	No se podrán utilizar los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT) cuando en los doce meses inmediatamente anteriores la empresa usuaria haya amortizado los puestos de trabajo que pretende cubrir, por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los casos de fuerza mayor.
Derechos Sindicales	Acumulacion trimestral de horas
Mejoras sociales I	Plus de asistencia 3,55 por dia trabajado. Plus de Transporte, 25,95 euros mensuales, que se abonará por mes efectivamente trabajado durante once meses al año
Mejoras sociales II	Premio de constancia: Al cumplir 20 años de servicio en la Empresa, 1 mes de jornal de Convenio. A los 30 años, 1 mes de jornal de Convenio (SB mensual y complementos o pluses mensuales consolidados del trabajador).
Mejoras sociales III	Trabajador, entre 60 y 64 años, mínimo 5 años ininterrumpidos de permanencia en la empresa. Indemnizacion por baja voluntaria: A los 60 años: 133,13 euros por año de servicio. A los 61 años: 125,83 euros por año de servicio. A los 62 años: 111,28 euros por año de servicio. A los 63 años: 104,03 euros por año de servicio. A los 64 años: 95,56 euros por año de servicio.
Mejoras sociales IV	Bolsa de estudios, sin cuantificar: Obligacion de facilitar comedor.

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO
INDUSTRIA Y COMERCIO VINICOLA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN J. GARCIA CARRIÓN, S.A. (CC. INDUSTRIA Y COMERCIO VINICOLA DE ALICANTE)
ALICANTE (BODEGAS 1890, S.A. GRUPO DE BODEGAS VINARTIS, S.A.)

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

2. Pernod Ricard España, S.A

Pernod Ricard España es la filial española del grupo galo Pernod Ricard, co-líder mundial de la industria de vinos y espirituosos. 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. Gestiona su negocio vitivinícola a través de la filial Pernod Ricard Winemakers Spain. Asimismo, 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.

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 20,4% (TAM DE'18). En julio de 2019 su matriz se hizo con el control con de la tienda de vinos y destilados on line Bodeboca, justo un año después de haberse hecho con el control del portal Uvinum, con la intención de liderar el ecommerce en ambas categorías en Europa. A partir de abril de 2020, Pernod Ricard España asume la distribución de los vinos de Pernod Ricard Winemakers, quedando esta última como elaboradora y propietaria de las bodegas y los viñedos.

Ranking: 2	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Licores	
Ventas 2018	324,83 Millones de € (-6,15%)	
Plantilla 2018	476 (7´45%)	
Centros de Trabajo	Andalucía	Málaga: (1866 y Príncipe)
	Castilla La Mancha	Ciudad Real: Manzanares
	Galicia	A Coruña: Padrón (Ruavieja)
	Islas Canarias	Las Palmas de Gran Canaria (Pernod Ricard Islas Canarias)
Marcas	100 PIPERS, ABERLOUR, ABSOLUT, BALLANTINE´S, BEEFEATER, CHIVAS REGAL, CLAN CAMPBELL, DOBLE V, DUBONNET, GINIAL, HAVANA CLUB, JAMESON, KAHLUA, LONG JOHN, MALFY, MALIBU, MARQUES DE MONTESQUIOU, MUMM & CO, PASSPORT, PASTIS 51, PERNOD, PLYMOUTH, RAMAZZOTTI, RICARD, RITUAL- HAVANA CLUB, ROYAL SALUTE, RUAVIEJA, SEAGRAM´S EXTRA DRY GIN, SOHO, SUZE, THE GLENLIVET, WYBOROWA, YURINKA	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	8
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	324,83 Millones de € (-6,15%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	476 (7´45%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCIA
Provincia	MALAGA (1866 y Príncipe)
Nombre Convenio	PERNOD RICARD ESPAÑA S. CENTROS DE TRABAJO DE MÁLAGA
Código Convenio	29001542011982
Vigencia	2012-2020
Cláusula de Ultraactividad	Prorrogado de año en año si no existe denuncia
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	38.30
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.034,5
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	20.034,5
Vacaciones	23-25 días laborables en funcion de antigüedad del trabajador
Nº Pagas	2+ participacion en Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad . Participacion en Beneficios. Formula en base a resultados de la empresa.
Antigüedad	Surprimida desde 01.01.2014. Se percibe la acumulada a la fecha ad personam
Incremento Salarial	NO REGULA
Cláusula de Revisión Salarial	En funcion de si existe mejora de resultados respecto a años anteriores y a la cifra de ventas de la empresa
Complemento de IT EC	100% salario real maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real maximo 18 meses
Seguro Colectivo	Fallecimiento por cualquier causa. Indemnizacion diferente según la causa de la muerte
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Plus transporte 167,48 euros/mes. Vale de comida (o cheque guardería) 9 € dia .Obsequio de navidad por hijo menor de 12 años, con valor minimo de 33 €
Mejoras sociales II	300 € brutos por matrimonio. 1.200 € brutos por nacimiento o adopcion. 1.200 € brutos anuales por hijo minusvalido
Mejoras sociales III	Premio vinculación: 10 años 500 euros brutos; 15 años 1.000 euros brutos; 20 años 3.000 euros brutos; 25 años 6.000 euros brutos
Mejoras sociales IV	Plan de pensiones de participacion conjunta en funcion del salario del trabajador

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

PERNOD RICAR WINEMARKERS SPAIN, S.A.
PERNOD RICARD ESPAÑA S. CENTROS DE TRABAJO DE MÁLAGA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN PERNOD RICARD WINEMARKERS SPAIN, S.A. (CC PERNOD RICARD ESPAÑA. CENTRO DE MÁLAGA)
MÁLAGA

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Disposiciones finales Primera. Política de igualdad Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.</p>
	Planes de Igualdad	<p>Disposiciones finales Primera. Política de igualdad Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso de hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad así como en el vigente Plan de Igualdad.</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

<p>4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Disposiciones finales Segunda. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral o sexual. Por todo ello, las partes firmantes del convenio manifiestan su compromiso por mantener un entorno laboral positivo y prevenir evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse en el ámbito laboral, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores. b) MEDIDAS PREVENTIVAS Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. Por ello, la empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, de conformidad con lo dispuesto en el "Código de Conducta" vigente en la empresa Artículo 3. Faltas muy graves Se considerarán faltas muy graves las siguientes: 5. El acoso sexual, en los términos establecidos en la ley.</p>
<p>5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género</p>	<p>NO</p>
<p>6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?</p>	<p>Disposiciones finales Primera. Política de igualdad Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.</p>

Nº orden Centro de trabajo	9
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	324,83 Millones de € (-6,15%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	476 (7´45%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LA MANCHA
Provincia	CIUDAD REAL Manzanares
Nombre Convenio	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.
Código Convenio	13001282012005
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	38,30
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.340
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	22.633,92
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	4+ participación en beneficios
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+complemento+antigüedad
Antigüedad	De 2 a 4 años 5%; De 5 a 9 años 10%; De 10 a 14 años 17% ;De 15 a 19 años 25% ;De 20 a 24 años 40% ; Más de 25 años 60%. Suprimida a partir del 01/01/2021. Congelada en dicha fecha. Ad personam
Incremento Salarial	NO REGULA
Cláusula de Revisión Salarial	En funcion de disminucion de costes
Complemento de IT EC	100% salario real maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real maximo 18 meses
Seguro Colectivo	Seguro de vida. Condiciones en poliza aparte.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Plan de pensiones de participacion conjunta en funcion del salario del trabajador
Mejoras sociales II	300 € brutos por matrimonio o pareja de hecho. 1.200 € brutos por nacimiento o adopcion. 1.200 € brutos anuales por hijo minusvalido
Mejoras sociales III	Premio de vinculación: 10 años 500 euros brutos; 15 años 1.000 euros brutos. 20 años 2.500 euros brutos.25 años 6.610 euros brutos
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

PERNOD RICAR WINEMARKERS SPAIN, S.A.
PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN PERNOD RICARD WINEMARKERS SPAIN, S.A. (CC PERNOD RICARD CIUDAD REAL)
CIUDAD REAL (MANZANARES)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	DISPOSICIONES ADICIONALES. Primera.- Política de Igualdad. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc
	Planes de Igualdad	DISPOSICIONES ADICIONALES. Primera.- Política de Igualdad. Por ello y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la Igualdad de Oportunidades, la empresa tiene elaborado un Plan de Igualdad que fue aprobado el pasado 30 de abril de 2010 por los representantes de los trabajadores, encontrándose actualmente en vigor por lo que cualquier referencia sobre esta materia debe entenderse realizada a dicho plan.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>DISPOSICIONES ADICIONALES. Segunda.- Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.</p> <p>Las partes firmantes de este convenio manifiestan su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades para sus trabajadores. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de la Empresa, deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellos trabajadores que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos. Por ello y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, sobre la Igualdad de Oportunidades, la empresa tiene elaborado un Protocolo de Acoso (Código de Buenas Prácticas para la prevención del acoso en el trabajo), encontrándose actualmente en vigor por lo que cualquier referencia sobre esta materia debe entenderse realizada a dicho plan</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	No
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>DISPOSICIONES ADICIONALES. Primera.- Política de Igualdad.</p> <p>Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc</p>

Nº orden Centro de trabajo	10
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	324,83 Millones de € (-6,15%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	476 (7´45%)
MDD	NO
CCAA	MADRID
Provincia	MADRID
Nombre Convenio	LARIOS PERNOD RICARD MADRID
Código Convenio	28012452012003
Vigencia	2012-2020
Cláusula de Ultraactividad	Si no media denuncia, prorroga año a año
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	0
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	0
Vacaciones	23-25 días laborables en funcion de antigüedad del trabajador
Nº Pagas	2+ participacion en Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad . Participacion en Beneficios. Formula en base a resultados de la empresa.
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	0
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario real maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real maximo 18 meses
Seguro Colectivo	El riesgo principal cubierto es de fallecimiento y el capital minimo asegurado es de 18.030,36 euros y dependerá de la situacion personal del trabajador y su retribución anual bruta.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Plan de pensiones de participacion conjunta en funcion del salario del trabajador
Mejoras sociales II	300 € brutos por matrimonio. 1.200 € brutos por nacimiento o adopcion. 1.200 € brutos anuales por hijo minusvalido
Mejoras sociales III	Premio de vinculación: 10 años 500 euros brutos; 15 años 1.000 euros brutos. 20 años 3.000 euros brutos.25 años 6.000 euros brutos
Mejoras sociales IV	Juguetes: 33 euros. Ayuda comida o cheque guardería: 9 euros dia

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



		DISPOSICIONES FINALES Primera. Política de igualdad Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.
	Planes de Igualdad	Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso de hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad así como en el vigente Plan de Igualdad.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Segunda. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual A) Declaración de principios B) Medidas preventivas Por ello, la Empresa se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, de conformidad con lo dispuesto en el "Código de Conducta" vigente en la Empresa. Artículo 3. Faltas muy graves Se considerarán faltas muy graves las siguientes: 5. El acoso sexual, en los términos establecidos en la Ley.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	No
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	DISPOSICIONES FINALES Primera. Política de igualdad Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

3. Felix Solis Avantis, S.A. Grupo

Sociedad holding que se ocupa de la gestión corporativa y de la comercialización de todos los vinos del grupo (300 Ml en 2018, el 60% con sus marcas propias y el 40% con MDD). 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 (en Olmedillo de Roa -Burgos); Rueda (en la misma localidad vallisoletana, Rioja (en Fuenmayor) y Toro (-Zamora-).

Hasta la fecha, fuera de España controla el 100% de Félix Solís Avantis RUS, LLC (Rusia); Bod. Félix Solís France, S.A.R.L. (delegación comercial en Francia); Félix Solís CZ, A.S. (oficina comercial en Praga desde la que comercializa sus productos a otros países de la Europa del Este); Félix Solís Avantis USA (en EE.UU.); Félix Solís Avantis UK, LTD, en Reino Unido; Félix Solís, GMBH, en Alemania; y Shanghai Félix Solís Winery, LTD. (que envasa unos 8 M ud anuales) y Pagos del Rey Shanghai (para importar y comercializar los vinos del grupo en China, que mueve 5 M de botellas anuales). En Chile está ejecutando un proyecto de puesta en marcha de una bodega propia, Viña Casa Solís, para elaborar vinos chilenos, que se sitúa en el Valle de Cachapoal, en la Zona central. La bodega tendrá una capacidad de producción de 30 Ml.

En 2015 entró en vinos de Rías Baixas, con su marca 'Pulpo' 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, existente 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'. Debido a su buena acogida, amplía la gama a un moscato, un frizzante verdejo y un rosado 5.5%. En 2017 ha lanzado con la marca insignia de la compañía, 'Viña Albalí', espumosos brut y sec; frizzantes 5.5 (verdejo y rosado); e incluso una línea de vinos tranquilos "low alcohol" (sauvignon blanc, garnacha y cabernet-tempranillo) y "organic wines" (verdejo y tempranillo). Además, ha puesto en el mercado el gran reserva 'Castillo de Albalí' y ha renovado la imagen del tempranillo, crianza y reserva con esa misma referencia. En 2020 lanza 'El Adivino', un vino "disruptivo", para el target millennial, que utiliza la realidad aumentada para generar una experiencia en el consumidor.

Felix Solis Avantis continuará en los próximos años con su esfuerzo inversor, focalizando el mismo en aquellos productos de más valor añadido. Así, para el periodo 2019-2023 ha presupuestado 80 M€ destinados a actuaciones en su bodega de Valdepeñas (construcción de un almacén inteligente para centralizar todo el parque de barricas de la DO Valdepeñas, con la última tecnología en equipamiento e instalaciones de climatización con una capacidad de mas de 130.000 barricas de roble americano y francés); la continuación de las obras en la bodega de Chile; la apertura de nuevas filiales comerciales en Méjico y en República Dominicana (para potenciar las ventas en todos los países Caribeños); y un proyecto de e-commerce, como parte del proceso de transformación digital que está ejecutando Felix Solis Avantis.

En relación a la sostenibilidad, ha puesto en marcha un plan 2020-2021 con seis principales objetivos: energías renovables, previstas para segunda mitad de 2020 en todas las bodegas de la compañía; implementación de nuevas tecnologías y mejoras en las máquinas para disminuir el uso de energía y el consumo de agua (en concreto, se están analizando varios proyectos para reforzar la automatización y la racionalización de recursos,, el primer paso de este proceso comenzará este año 2020 con las auditorías energéticas en Valdepeñas, La Puebla de Almoradiel y La Rioja); reducción del peso de las botellas de vidrio (la medida habrá supuesto un ahorro de 1.650 t de vidrio en el periodo 2019-2020); certificación 100% FSC en envases de brik; cajas de cartón con materiales 100% de papel reciclado; plan de Reducción del Uso de Plásticos.

Ranking: 3	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. GRUPO	
Sede central	Valdepeñas (Ciudad Real)	
Sector	Vinos	
Ventas 2018	285,98 Millones de € (6,00%)	
Plantilla 2018	415 (0,24%)	
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.)	Ciudad Real: Valdepeñas Toledo: La Puebla de Almoradiel
	Castilla y León (PAGOS DEL REY)	Burgos: Olmedillo de la Roa Valladolid: Rueda Zamora: Toro
	La Rioja (PAGOS DEL REY)	Fuenmayor
Marcas	ALTOS DE TAMARON, ANALIVIA, ARNEGUI, BAJOZ, BLUME, CALIZA, CASA ALBANI, CASTILLO DE ALBAI, CASTILLO DE SOLDEPEÑAS, CONDADO DE ORIZA, CONSIGNA, DIEGO DE ALMAGRO, EL ADIVINO, FRISSÉ, LOS MOLINOS, MONTEFRÍO, ORQUESTRA, PEÑASOL, PRÓSPERO, PULPO, SENTERO, SOLDEPEÑAS, SOLIERA, VIÑA ALBALI, VIÑAS SAN JUAN	
MDD	CONSUM	

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

Nº orden Centro de trabajo	11
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LA MANCHA
Provincia	CIUDAD REAL Valdepeñas (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.)
Nombre Convenio	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINICOLAS
Código Convenio	13000225011982
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigencia máxima 30 meses desde vencimiento
Jornada Anual h/año	1800
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.137,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.797,60
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Gratificación Virgen de las Viñas
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus convenio+antigüedad
Antigüedad	Escalas diferenciadas según año de contrato (anterior a 2013, entre 2013 y 2018 y posterior a 2018). En el último caso máximo 30%
Incremento Salarial	1,80%
Cláusula de Revisión Salarial	50% del exceso del IPC sobre el 1,8%
Complemento de IT EC	100% SB, Antigüedad, plus convenio y complementos fijos
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% SB, Antigüedad, plus convenio y complementos fijos
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez por AT : 28,600 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen 3 campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a 30 días por campaña pasarán a la situación de fijos discontinuos. mínimo el 70% de contratos fijos. Reconocimiento expreso de subrogación en caso de cambio de empresa
Derechos Sindicales	Acumulación horaria
Mejoras sociales I	Ayuda por fallecimiento: tres mensualidades de salario real
Mejoras sociales II	Indemnización por baja voluntaria. Antigüedad mínima 10 años. A los 60 años: 7 mensualidades de salario real. - A los 61 años: 6 mensualidades de salario real. - A los 62 años: 5 Mensualidades de salario real. - A los 63 años: 4 mensualidades de salario
Mejoras sociales III	Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: ayuda de 50 euros al mes para los trabajadores/as con hijos/as minusválidos y/o cónyuges en grado igual o superior al 65%. Ayuda de 50 euros desde el 1 de enero del 2013 al mes para los/as trabajadores/as que tengan el título acreditativo de familia numerosa
Mejoras sociales IV	Jubilación parcial con Contrato de relevo. Obligatoria por la empresa: reducción máxima del 75% y el mínimo de un 25%

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la confidencialidad en relación a los reconocimientos médicos
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. GRUPO (CC. SECTOR INDUSTRIAS VINICOLAS DE CIUDAD REAL)
CIUDAD REAL (VALDEPEÑAS)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 48.- Clasificación de las faltas muy graves</p> <p>11. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.</p> <p>Artículo 54.- Protección de la dignidad de trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.</p> <p>Asimismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral</p>

Nº orden Centro de trabajo	12
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LA MANCHA
Provincia	TOLEDO : La Puebla de Almoradiel (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS DE TOLEDO
Código Convenio	45000245011981
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigencia indefinida hasta nuevo acuerdo
Jornada Anual h/año	1.776
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.107,00
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.839,55
Vacaciones	30 días naturales, 25 laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus actividad
Antigüedad	A los 5 años: 10% A los 10 años: 20% A los 14 años: 30% A los 22 años: 50% A los 25 años: 60%
Incremento Salarial	1,2%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario real
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Los trabajadores eventuales pasarán a la condición de fijos discontinuos, cuando hayan realizado tres campañas de 30 días de trabajo como mínimo. Limitación al uso de ETT solo para supuestos muy concretos.
Derechos Sindicales	Permisos retribuidos para miembros de Comisiones negociadoras.
Mejoras sociales I	Premio a la jubilación. salario real de tres mensualidades (salario base más plus de actividad más antigüedad).Jubilación anticipada. -65 años de edad, 3 mensualidades. -64 años de edad, 5 mensualidades.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Los valores establecidos para los rendimientos, se podrán modificar por las siguientes causas: a) Mecanización. b) Mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. GRUPO (CC. SECTOR INDUSTRIAS VINICOLAS DE TOLEDO)
TOLEDO (LA PUEBLA DE ALMORADIEL)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.</p>
	Planes de Igualdad	<p>Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes medidas de igualdad. El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial. Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad</p>
	Comisión de Igualdad	

2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	<p>Disposición adicional quinta. De igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres</p> <p>Áreas de actuación. Selección, promoción y desarrollo personal Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.</p> <p>Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo</p>
	Contratación	<p>55. Comités de empresa o delegados de personal</p> <p>7. El Comité o Delegados velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo</p>
	Promoción	<p>19. Promoción profesional</p> <p>La promoción se ajustará a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de sexo, así como a objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por las empresas la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico</p>
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Disposición adicional cuarta Las empresas afectadas por la aplicación de este convenio colectivo deberán cumplir el siguiente plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:</p> <p>Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo</p> <p>En lo que respecta a la prevención:</p> <p>Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.</p> <p>Por lo que se refiere a los procedimientos:</p> <p>Protocolo de actuación: En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto se establece un protocolo de actuación como procedimiento interno e informal con las siguientes pautas;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se inicia con la denuncia por acoso ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Dpto. de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa a elección de la persona agraviada. -La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical y dará lugar a la apertura inmediata de expediente informativo. <p>42. Graduación de las faltas</p> <p>3.- Se consideran como faltas muy graves:</p> <p>l) El acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento verbal o físico que atente contra la libertad sexual del trabajador/a y acoso por razón de sexo aquel comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>27. Permisos licencias y excedencias</p> <p>1.- Permisos retribuidos. El trabajador o trabajadora tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías máximas siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:</p> <p>p) Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	13
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	BURGOS: Olmedillo de la Roa (PAGOS DEL REY)
Nombre Convenio	INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS
Código Convenio	09000395011981
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1802
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.249,95
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.249,95
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + complemento personal antigüedad
Antigüedad	Congelada a 31 de diciembre de 2013 . Complemento ad personam Invariable
Incremento Salarial	1,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO
INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS,
CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE
BURGOS**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar. 1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar 7. Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de negociar, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, según los plazos, las condiciones y el volumen de los trabajadores que se establecen legalmente en la normativa regulatoria sobre esta materia</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. 2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	14
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	VALLADOLID: Rueda (PAGOS DEL REY)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID
Código Convenio	47000595011982
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática 2 meses antes del vto: Vigencia 1 año desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.950,30
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.362,96
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	4 bienios 5% Y 4 trienios 10% SMI Vigentes. Máximo 60%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base
Seguro Colectivo	Fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta, de los trabajadores fijos de plantilla producidos como consecuencia de AT o EP: En el caso de fallecimiento 32.000 euros. En caso de invalidez permanente de carácter total, absoluta o gran invalidez 38.000 euros. El 50% para eventuales con mas de 6 meses de contrato
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria por meses naturales . Permisos retribuidos para miembros de comisiones negociadoras de convenios
Mejoras sociales I	Premios de jubilación: Trabajadores o trabajadoras que cesen voluntariamente por jubilación y lleven como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes: – Jubilación voluntaria a los 60 años: 14 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 61 años: 13 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 62 años: 12 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 63 años: 11 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 64 años: 10 meses de salario convenio.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad en relación con la igualdad de trato
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. GRUPO (CC. INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID VALLADOLID)
VALLADOLID (RUEDA)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.</p> <p>2.– Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.</p> <p>3.– Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo. 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p> <p>Artículo 41. Graduación de las faltas. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 1.– Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>

Nº orden Centro de trabajo	15
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	ZAMORA Toro (PAGOS DEL REY)
Nombre Convenio	SECTOR DE LA VID, CERVEZA Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE ZAMORA
Código Convenio	49002005031982
Vigencia	2014-2016
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	ND
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	ND
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	4 bienios 5% Y 4 trienios 10% sobre Salario bse . Máximo 60%
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Seguro Colectivo	Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 18.000 euros.- Invalidez Permanente en grado de absoluta por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 21.000 euros. Muerte o Invalidez Total por Enfermedad Común o Accidente No Laboral: 9.000 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Venta de productos a precio de distribuidor. Limite una caja de cada producto al mes
Mejoras sociales II	Permiso retribuido 20 horas año para formación
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO
SECTOR DE LA VID, CERVEZA Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE ZAMORA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD FELIX SOLIS AVANTIS, S.A. GRUPO (CC. SECTOR DE LA VID, CERVEZA Y BEBIDAS ALCOHOLICAS DE ZAMORA)
ZAMORA (TORO)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 10.º- Principio de igualdad y no discriminación. Los trabajadores y trabajadoras encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: 1- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate
	Planes de Igualdad	Artículo 45.º- Derechos de la información y consulta y competencias. 1. Los comités de empresa tendrá derecho a recibir información, conforme a lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	

Salarios	<p>Artículo 27.º- Igualdad de remuneración por razón de sexo. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.</p>
3 Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
Contratación	
Promoción	
Formación	
Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 10.º- Principio de igualdad y no discriminación 2.- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</p> <p>Artículo 43.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal a los efectos de este convenio colectivo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo</p>
5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>Artículo 20.º- Licencias y permisos 6. Las personas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p>
6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 10.º- Principio de igualdad y no discriminación. Los trabajadores y trabajadoras encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: 1- A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate</p>

Nº orden Centro de trabajo	16
Provincia	Ciudad Real
CCAA	Castilla la Mancha
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	285,98 Millones de € (6,00%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	415 (0,24%)
MDD	SI
CCAA	LA RIOJA
Provincia	RIOJA, LA Fuenmayor (PAGOS DEL REY)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
Código Convenio	26000415011981
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	1 año desde la finalización
Jornada Anual h/año	1.740
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.789,14
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.072,30
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, máximo 60% (para trabajadores con contrato anterior al 2012). Surpimida a partir de dicha fecha
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	50% de la diferencia entre IPC real y subida pactada
Complemento de IT EC	90% del salario. 100% a partir del día 30, máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	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 AT o EP. Gratificación de 1 mensualidad si cesa por incapacidad.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion bimensual de hasta 75% de las horas
Mejoras sociales I	Plus Personal de permanencia: 3% SMI máximo 35%. Incompatible con la antigüedad
Mejoras sociales II	Plus de transporte: 2,788 por día efectivo de trabajo
Mejoras sociales III	Premio de fidelización: A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización
Mejoras sociales IV	Ayuda por hijo discapacitado: Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 Euros por hijo/acogido y año; Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 Euros por hijo/acogido y año. Indemnización pro extinción de contrato: 33 días/año máximo 16 mensualidades. Indemnización pro traslado: 7.000 euros

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO
INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo.</p> <p>A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.</p> <p>Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.</p> <p>Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. (...)</p> <p>En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y de trato.</p> <p>Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.</p>

4. Miguel Torres, S.A

Familia Torres posee en total 2.432 ha de viñedo, de las cuales 2.000 están en España (bajo las DO Catalunya, Penedés, Conca de Barberà, Priorat, Costers del Segre, Ribera del Duero, Rioja, Rueda, Rías Baixas y Jumilla), 400 en Chile y 32 en California. Sus vinos, brandies y otros destilados de elaboración propia (estos últimos suponen el 22% de las ventas en valor y el 30% de las exportaciones) pueden encontrarse en más de 150 países.

A nivel productivo está presente en la DO Penedés, donde está la sede central, la bodega Familia Torres, Vardon Kennett (bajo la sociedad Agulladolç, para la elaboración de su primer espumoso premium procedente de viñedos de Catalunya, que comercializa desde finales de 2016) y Jean Leon, S.L.; en Ribera del Duero, con la bodega Pago del Cielo (Selección de Torres, S.L.), en Fompedraza (Valladolid); en Rioja, con la bodega La Carbonera (Soto de Torres, S.L.), situada en Labastida (Alava); en Rueda (Villafranca de Duero), con Bodega Magarín; en Rías Baixas, con una pequeña bodega habilitada en el interior del pazo Torre Penelas; en Priorat, donde cuenta con la bodega Torres Priorat, S.L., en la localidad tarraconense de El Lloar; y en Costers del Segre, con la bodega Purgatori. En 2019 Familia Torres lanza la colección de vinos elaborados a partir de variedades autóctonas del Penedés 'Vinyarets', inicialmente integrado por dos vinos; y en 2020 la nueva colección 'Jean Leon Gama Nativa', también elaborada únicamente a partir de variedades autóctonas catalanas.

Por otro lado, Familia Torres dispone de una división de productos gastronómicos bajo la marca 'Torres' (aceite) y 'Torre Real' (lomos de bonito del norte y otros productos), destinados tanto al mercado nacional como a la exportación.

Asimismo, Familia Torres controla Torres Import, S.A. y los restaurantes La Vinoteca Torres (Barcelona) y La Bodeguita (Santiago de Chile). Además, se ha creado en 2018 la distribuidora Excelsia Vinos y Destilados para la distribución de vinos y brandies, representando a más de 60 productores (entre ellos la propia Familia Torres).

A nivel internacional, Familia Torres cuenta con bodegas y viñedos propios en Chile (Sdad. Vinícola Miguel Torres, S.A., en Curicó; y en California (Marimar Estate). También dispone de una amplia estructura comercial, con presencia directa en países como China, Brasil, México, Reino Unido, Irlanda, Noruega y Finlandia, entre otros.

Familia Torres destina en torno al 11% de sus beneficios a proyectos relacionados con el cambio climático. Las inversiones de 2018 y 2019 se han destinado a su red de bodegas y viñedos, a la compra de terrenos en la Patagonia Chilena y a reforestación para reducir emisiones de CO2, así como en la nueva sala de catas y espacio gastronómico del centro de visitas de Pacs del Penedès y en diversos aspectos relacionados con el cambio climático, entre otros.

Finalmente, en el ámbito de la viticultura, Familia Torres cuenta con 800 ha de Catalunya con la certificación ecológica (gestionadas por Torres Ecològic, S.L.) , convirtiendo a la compañía en uno de los mayores viticultores ecológicos de España.

Ranking: 4	MIGUEL TORRES, S.A.	
Sede central	Vilafranca del Penedès (Barcelona)	
Sector	Vinos	
Ventas 2018	257,80 Millones de € (-3,18%)	
Plantilla 2018	1.382 (5,02%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Valladolid: Fompedraza (Ribera del Duero-Selección de Torres, S.L.)
	Cataluña	Barcelona: Vilafranca del Penedès Tarragona: El Lloar (Torres Priorat, S.L.)
	Euskadi	Álava: Labastida (Rioja- Soto de Torres, S.L.)
Marcas	ALTOS IBÉRICOS, ATRIUM, BELLATERRA, CABRIANA, CAMINO DE MAGARÍN, CELESTE, CONDE DE SUPERUNDA, CORDILLERA, CORONAS, DE CASTA, DÍAS DE VERANO, EL GOBERNADOR PISCO, ESCALERAS DE EMPEDRADO, ESPLENDOR VARDON KENNET, ESTELADO, FLORALIS, FRANSOLA, GRAN CORONAS, GRAN SANGRE DE TORO, GRANS MURALLES, GRAN VIÑA SOL, HABITAT, JAIME I, JEAN LEON, LAS MULAS, LAS PISADAS, MAGDALA, MANSO DE VELASCO, MARIMAR ESTATE, MAS DE LA ROSA, MAS LA PLANA, MILMDANDA, NATUREO, NECTARIA, PAZO DAS BRUXAS, PERPETUAL, PURGATORI, RESERVA DEL MAMUT, RESERVA DEL PUEBLO, RESERVA REAL, SALMOS, SANGRE DE TORO, SANTA DIGNA, SAN VALENTIN, SECRET DEL PRIORAT, SONS DE PRADES, TORRES, VERDEO, VINYARETS, VIÑA ESMERALDA, VIÑA SOL, WALTRAUD	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	17
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	257,80 Millones de € (-3,18%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.382 (5,02%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	VALLADOLID: Fompedraza (Ribera del Duero- Selección de Torres, S.L.)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID
Código Convenio	47000595011982
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática 2 meses antes del vto: Vigencia 1 año desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	NO SEGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.950,3
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.362,96
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	4 bienios 5% Y 4 trienios 10% SMI Vigentes. Máximo 60%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base
Seguro Colectivo	Fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta, de los trabajadores fijos de plantilla producidos como consecuencia de AT o EP: En el caso de fallecimiento 32.000 euros. En caso de invalidez permanente de carácter total, absoluta o gran invalidez 38.000 euros. El 50% para eventuales con mas de 6 meses de contrato
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria por meses naturales . Permisos retribuidos para miembros de comisiones negociadoras de convenios
Mejoras sociales I	Premios de jubilación: Trabajadores o trabajadoras que cesen voluntariamente por jubilación y lleven como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes: – Jubilación voluntaria a los 60 años: 14 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 61 años: 13 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 62 años: 12 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 63 años: 11 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 64 años: 10 meses de salario convenio.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad en relación con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN MIGUEL TORRES, S.A. (CC. INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID VALLADOLID)
VALLADOLID (FOMPEDRAZA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.</p> <p>2.- Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.</p> <p>3.- Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo. 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p> <p>Artículo 41. Graduación de las faltas. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 1.– Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>

Nº orden Centro de trabajo	18
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	257,80 Millones de € (-3,18%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.382 (5,02%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	BARCELONA: Vilafranca del Penedès
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS DE VILAFRANCA DE PENEDES
Código Convenio	08002384011993
Vigencia	2018-2022
Cláusula de Ultraactividad	Prorroga año a año si no existe denuncia tres meses antes
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.818,64
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.978,7
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus complementario (sustitutivo de la antigüedad)
Antigüedad	Suprimida a 31,12,2019. Se sustituye con el plus complementario solo para trabajadores que tuvieran generada a dicha fecha
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% de las retribuciones maximo 18%. Si el absentismo supera el 4%, el complemento es del 85%
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% de las retribuciones maximo 18%. Si el absentismo supera el 4%, el complemento es del 85%
Seguro Colectivo	Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 35.000 €. por accidente no laboral 30.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Para favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo, las horas extras que se realicen de forma habitual, se procurará suprimirlas y en caso de temporada y ocasionales, las empresas procurarán al máximo, la contratación de trabajadores / as en paro.
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN MIGUEL TORRES, S.A. (CC. INDUSTRIAS VINICOLAS DE VILAFRANCA DE PENEDES)
BARCELONA (VILAFRANCA DEL PENEDES)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo de acoso moral y sexual Artículo 32. Protocolo de acoso moral y sexual
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	No
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	19
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	257,80 Millones de € (-3,18%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.382 (5,02%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	TARRAGONA El Lloar (Torres Priorat, S.L.)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS DE TARRAGONA
Código Convenio	43000415011994
Vigencia	2017-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prórroga tácita, incluso en caso de denuncia, del contenido normativo hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.060,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.881,50
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Según tablas bienios y cuatrienios cantidad fija por categoría
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC Catalunya (Máximo 2,5%)
Complemento de IT EC	100% salario real
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	Muerte e incapacidad permanente absoluta y total para al trabajo habitual, siempre que resulte de un accidente, sea o no, por la cantidad de 23.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria de los miembros del comité
Mejoras sociales I	Seguro adicional de 6,010,12 euros en caso de muerte o incapacidad laboral por accidente si el trabajador domicilia la nomina en la caja de ahorros
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN MIGUEL TORRES, S.A. (CC. INDUSTRIAS VINICOLAS DE TARRAGONA)
TARRAGONA (EL LOAR)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 35. Igualdad de Oportunidades Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores / as en los términos establecidos en el art. 85.1 ET</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 35. Igualdad de Oportunidades En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores / as, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya eliminar la discriminación por razón de sexo</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 36. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo</p> <p>Se entenderá por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador que sea objeto. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado otra en caso de acoso sexual o por razón de sexo. (En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 2015)</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>Artículo 37. Protección de las víctimas de la violencia de género</p> <p>La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	20
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	257,80 Millones de € (-3,18%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	1.382 (5,02%)
MDD	NO
CCAA	EUSKADI
Provincia	ALAVA: Labastida (Rioja- Soto de Torres, S.L.)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO PROVINCIA DE ALAVA
Código Convenio	01000875011981
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automatica. Ultraactivo 2,5 Años desde la finalizacion de su vigencia
Jornada Anual h/año	1.743
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.974,53
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.184,46
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Importe por categoria incrementado en plus de antigüedad
Antigüedad	Cuatrienios según tabla limite 5 cuatrienios. Para los trabajadores en activo en 2012 diferentes importes limite 4 bienios y 4 cuatrienios
Incremento Salarial	2,25%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC 2017+2018 Base para incremento de 2019
Complemento de IT EC	90 % del salario real desde el 1º hasta el 20º día y del 95% desde el 20º hasta los 200 días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario real desde el 1º día hasta el 240 día. Si hay hospitalización, o diagnostico grave o muy grave 100% del salario real
Seguro Colectivo	40.000 euros en caso de fallecimiento por AT. 45.000 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Los/as delegados/as sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar
Mejoras sociales I	Vacaciones por jubilación anticipada: Antigüedad mínima en la empresa de 14 años, jubilación anticipada voluntaria, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes mensualidades de vacaciones: 2 años antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, 4 meses de vacaciones, retribuidas conforme a salarios convenio.)1 año antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, 2 meses de vacaciones, retribuidas conforme a salarios convenio.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN MIGUEL TORRES, S.A. (CC. INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE LA PROVINCIA DE ÁLAVA)
ÁLAVA (LABASTIDA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	SI
	Planes de Igualdad	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Planes de Igualdad La elaboración de Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad A tal efecto, podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Adaptación de la jornada Los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cada una de las empresas la adaptación, duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

5. Beam Suntory Spain, S.L.

Cuenta con centros de producción en las localidades segovianas de Palazuelos de Eresma y Valverde de Majano, donde se elaboran el whisky "DYC", el anís "Castellana" y las ginebras "Larios". Estas plantas acogen también el embotellado del bourbon 'Jim Beam' para la región internacional. La distribución de los productos de Beam Spain corre a cargo de Maxxium España, S.A., compañía subsidiaria de Maxxium International, la cual está participada en un 50% por el grupo Beam Suntory. Con sede en Deerfield, Illinois, Beam Suntory es una subsidiaria de Suntory Holdings Limited de Japón. Beam tiene en España una cuota en volumen dentro del mercado de bebidas espirituosas del 9,8%.

Ranking: 5	BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	
Sede central	Madrid	
Sector	Licores	
Ventas 2018	222,97 Millones de € (8,59%)	
Plantilla 2018	313 (1,62%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Segovia: Palazuelos de Eresma y Valverde del Majano
Marcas	AFTER SHOCK, CANADIAN CLUB, CORUVOISIER, CRUZAN, DYC, JIM BEAM, LA CASTELLANA, LAPHROAIG, LARIOS, MAKER´S MARK, NAPOLEON, PUCKER, ROKU, RONRICO, SAUZA, SIPSMITH, SOURZ, TEACHER´S, VOX	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	21
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	222,97 Millones de € (8,59%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	313 (1,62%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	SEGOVIA Palazuelos de Eresma y Valverde del Majano
Nombre Convenio	BEAM GLOBAL ESPAÑA S.L.
Código Convenio	40000142011981
Vigencia	2007
Cláusula de Ultraactividad	Hasta su sustitución por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.720
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	N.D.
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	N.D.
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+ Complemento Personal
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	0,00%
Cláusula de Revisión Salarial	No
Complemento de IT EC	100% SB+Complemento personal
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% SB+Complemento personal
Seguro Colectivo	Para el caso de muerte: 16.000 euros. Para el caso de invalidez absoluta, incapacidad laboral, y muerte derivada de accidente: 22.000 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Por hijos minusválidos físicos o psíquicos 94,40 euros al mes.
Mejoras sociales II	Ayuda estudios: Estudios universitarios 265,40 euros, Bachillerato, 2º ciclo E.S.O. y equivalentes 133,10 euros Educación primaria y 1º ciclo de E.S.O, 77,71 euros. Educación infantil 44,66 euros
Mejoras sociales III	Regalo reyes para hijos hasta 9 años: 27,66 euros por hijo
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.
BEAM GLOBAL ESPAÑA S.L.

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN BEAM SUNTORY SPAIN, S.L. (CC. BEAM GLOBAL ESPAÑA CENTRO DE SEGOVIA)
SEGOVIA (PALAZUELOS DE ERESMA Y VALVERDE DEL MAJANO)

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

6. Codorniu, S.A. Grupo

En octubre de 2018 Autoridades de la Competencia dan el visto bueno a la compra por parte del fondo de fondo de inversión estadounidense The Carlyle Group de la mayoría accionarial del grupo bodeguero Codorníu, hasta ahora en manos de la familia Raventós, a través de la patrimonial Unideco. El porcentaje accionarial adquirido es del 68% del capital. Hasta la fecha, el grupo estaba participado por 216 socios pertenecientes a cinco ramas familiares (Pagés-Raventós, Raventós-Espona, Raventós-Artés, Farré-Raventós y Raventós-Chalbaud), algunos de ellos abiertamente descontentos con la gestión, de los cuales 150 miembros mantienen el 32% del capital. Para el director general de Carlyle en Europa, Alex Wagenberg -que sustituye a Mar Raventós en la presidencia de Codorníu-, la elaboradora española tiene "un gran potencial para liderar el mercado mundial de vinos y cavas con marcas de primer nivel"; y con el acuerdo que acaba de firmarse espera que reciba un impulso, tanto orgánico, como a través de nuevas adquisiciones". Apenas unos días después de confirmarse la operación, el grupo compra Gleva Estates -ver ficha- y su consejero delegado, Ramón Raventós Basagoiti, pasa a ocupar la dirección general de Codorníu. Gleva tiene presencia en las zonas vinícolas de Cava, Alella, Montsant, Empordà, Rioja, Ribera del Duero y Rueda, a través de un conjunto de bodegas singulares: Parxet, en Sant Sebastià del Gorgs (Barcelona); Mont-Ferrant, ubicada en Blanes (Girona); Titiana, en Tiana (Barcelona); Portal del Montsant, en Marçà (Tarragona); Basagoiti (para vinos de Rioja), con bodega en la localidad navarra de Ázagra; Tionio, para vinos de Rueda y Ribera del Duero, con instalaciones en Pesquera de Duero (Valladolid); y Raventós de Alella, del municipio barcelonés de Santa María de Martorelles.

El grupo, que opera como Raventós Codorníu, está estructurado en torno a Codorníu, S.A. y que cuenta con centros productivos en las localidades barcelonesas de Sant Sadurní D'Anoia (DO Cava), para las marcas 'Codorníu', 'Rondel' y 'Delapierre'; y Sant Esteve de Sesrovires (DO Cava, Catalunya y Penedés), para 'Bach'; así como en la oscense de Belver de Cinca (Vino de la Tierra, con 275 ha), para las enseñas 'Nuviana' y 'Veranza'.

El grupo se completa con participaciones en la explotadora agrícola Viña Melius, S.L.; en la bodega de Costers del Segre Raimat, S.A., en la localidad leridana homónima, con 2.460 ha; en la bodega de Priorat Cellers Scala Dei, S.A. (25%), ubicada en Scala Dei (Tarragona), con 65 ha; en la de Ribera del Duero Legaris, S.L. (100%), de Curiel de Duero (Valladolid), con 93 ha, que comercializa unas 550.000 botellas al año; y en la de Rioja Bodegas Bilbaínas, S.A. de Haro (La Rioja), con 240 ha y producción media de 2 M de botellas (9% cava). En 2019 Carlyle instó una OPA sobre el 100% del capital social de esta última, que logra hacerse con un 98,1% del capital de la riojana, según ha publicado la CNMV. Tras la operación, en julio de 2019, Bodegas Bilbaínas es excluida de cotización en la Bolsa de Bilbao.

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. En 2020 cierra un acuerdo para la distribución de sus cavas en el mercado alemán con el grupo

Eggers & Franke (concretamente Eggers & Franke para supermercados y Cash & Carry y su filial Reidemeister & Ulrichs para tiendas especializadas en vinos y gastronomía). El cava (unos 40 M de botellas anuales) supone en torno al 50% de su cifra de negocio, con 'Codorníu' como marca más vendida en la distribución organizada en valor, según datos de IRI.

Los vinos y cavas de alta gama ya representan cerca del 60% de la facturación global del grupo (en tres años las gamas premium/prestige, en las que figuran marcas como 'Viña Pomal', 'Anna de Codorníu', 'Legaris' o 'Rimat', han incrementado sus ingresos en 20 M€). A ellos se unen tres de sus cavas ('La Pleta', 'El Troç Nou' y 'La Fideuera', integrados en su colección 'Ars Collecta'), que han recibido la certificación de Cavas de Paraje Calificado.

Como parte de esta 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 implicó el cierre de líneas y la presentación de un ERE para 71 de sus 900 trabajadores. En marzo 2019 presenta un segundo ERE, que afecta a 79 empleados más y anuncia el traslado de sus oficinas de Esplugues de Llobregat a las centrales en Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona).



Además, está apostando por los vinos ecológicos (en 2017 lanza los primeros 'Boira' y 'Ventada') y en 2019 prevé que toda su producción sea ecológica. En ese sentido, ha 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'; y a finales de 2019 anuncia un acuerdo a cinco años con un grupo de 170 familias de vicultores del Penedès con el objetivo de blindar los precios de compra de uva ecológica (a un precio de 44 céntimos el kg) durante este periodo, en concreto 1.400 ha.

En 2018 presenta el nuevo 'Páramo de Legaris' (DO Ribera del Duero); el monovarietal garnacha con DO Conca de Barberá 'El Tossal de la Salut'; y el cava rosado para degustar con hielo 'Anna ICE', que se suma al blanco que ya comercializaba. A finales del mismo año Legaris se refuerza con una colección de tres Vinos de Pueblo. En 2019 lanza el primer espumoso con DOC Rioja, 'Lumen', elaborado por Bodegas Bilbaínas.

Ranking: 6	CODORNIU, S.A. GRUPO		
Sede central	Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona)		
Sector	Vinos y Cavas		
Ventas 2018	210,10 Millones de € (-10,97%)		
Plantilla 2018	830 (0,00%)		
Centros de Trabajo	Aragón	Huesca: Belver de Cinca (Nuviana y Veranza)	
	Castilla y León	Valladolid: Curiel de Duero (Ribera del Duero Legaris, S.L.)	
	Cataluña	Barcelona: Sant Sadurní D'Anoia (Codorniu, Rondel y Dalapierre) y Sant Esteve de Sesrovires (Bach)	
		Lleida: Costers del Segre Raimat (Viña Melius, S.L.)	
		Tarragona: Scala Dei (Priorat Cellers Scala Dei S.A. (25%))	
La Rioja	Rioja: Haro (Rioja Bodegas Bibaínas, S.A.)		
Marcas	ABADIA DE POBLET, ANIMA DE RAIMAT, ANNA, ARS COLLECTA, ARTESA, BACH, CARATOIXA, CODORNEW, CODORNIU, CUVÉE 1872, DELAPIERRE, DULCE ANNA, EDERRA, EL NIU DE LA CIGONYA, EL PISPA, EL SILENCI DEL MOLÍ, EL TOSSAL DE LA SALUT, GRAN CODORNÍU, LA CHARLA, LA ESCUCHA, LA GRESCA, LA PELEA, LA VICALANDA, LEGARIS, LEIRAS, LUMEN, MASDEU, MASSIPA, MEDITERRANIA, NUUVIANA, PÁRAMO DE LEGARIS, PLA DELS ANGELS, PRIOR, RAIMAT, RONDEL, ROYAL CARLTON, SAN MILLÁN, SCALA DEI, SCALA DEI-HERETGE, SEPTIMA, VERANZA, VICUANA, VIÑA PACETA, VIÑA POMAL, VIÑAS DE ANNA, VIÑA ZACO		
MDD	NO		

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

Nº orden Centro de trabajo	22
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	ARAGÓN
Provincia	HUESCA Belver de Cinca (Nuviana y Veranza)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA
Código Convenio	22000305012002
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigencia 15 meses desde el vencimiento
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.398,96
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	14.285,46
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Hasta 31/12/2013, valores fijos. A partir de dicha fecha trienios 5% del salario límite 40%
Incremento Salarial	1,60%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% de las retribuciones límite 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% de las retribuciones límite 12 meses
Seguro Colectivo	23.000 euros en caso de fallecimiento del/a trabajador/a por accidente de trabajo o enfermedad profesional y 28.500 en caso de invalidez absoluta derivada de las mismas contingencias
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Al personal que cumpla 25 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, se le concederá un premio de fidelización que se pagará una sola vez, para el año 2018, 00,95 €
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

**CODORNÍU, S.A. GRUPO
INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL
COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho de confidencialidad en relación con el acoso sexual y por razón de género:
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN CODORNÍU, S.A. GRUPO
(CC. INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA)
HUESCA (BELVER DE CINCA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.- Las empresas adoptarán cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo y, singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo. Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.</p>
	Planes de Igualdad	<p>ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.- 1.- Planes de Igualdad. Las empresas con más de 75 trabajadores/as fijos/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.</p>

ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-

2.- Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación.

Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de las organizaciones sindicales firmantes. En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno.

Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.

b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.

c) Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.

g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura. h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género

i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad.

Comisión de Igualdad

2 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

NO

Contratación

Promoción

Estabilidad en el empleo

Formación

Salarios

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>3. Protocolo de acoso sexual y por razón de género:</p> <p>3.1. Procedimiento informal: en primera instancia, y a través de este camino "extraoficial", se valorará la posibilidad de seguir una vía informal por la que el/a propio/a trabajador/a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento inadecuado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo. Como el objetivo es conseguir el cese de dicha conducta, a solicitud del trabajador, este procedimiento informal puede ser también llevado a cabo por su Jefe/a inmediato/a o por el Departamento de RR HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio</p> <p>3.2. Procedimiento formal: cuando se haya intentado sin éxito el procedimiento informal, o si el propio trabajador/a lo considera oportuno, se iniciará el procedimiento formal que incluirá los aspectos que se indican a continuación: Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el/la trabajador/a que sea objeto del acoso. El escrito se deberá dirigir al Departamento de RR.HH, y en cualquier caso deberá ser informada la Comisión de Igualdad del presente Convenio. RR.HH y la Comisión de Igualdad codificará el caso, preservando así los datos personales de los implicados, y decidirá la apertura o no de expediente de investigación en un plazo máximo de 48 horas. Si desestima la denuncia, deberá emitir un informe y comunicar los motivos de su decisión al denunciante y a la Comisión de Igualdad del Convenio. En caso de que RRHH ó la Comisión de Igualdad acepte la denuncia, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para investigar los hechos, emitir un dictamen e informar a las partes. En este sentido, se dará apertura inmediata a un expediente informativo para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos, dándose audiencia a las personas posiblemente relacionadas con el suceso</p>
----------	--	---

5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>ARTÍCULO 32. PERMISOS RETRIBUIDOS</p> <p>5. Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p>
----------	---	---

6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>ARTÍCULO 30º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN</p> <p>Ningún trabajador ni trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición personal que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.</p>
----------	--	--

Nº orden Centro de trabajo	23
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	VALLADOLIDCuriel de Duero (Ribera del Duero Legaris, S.L.)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID
Código Convenio	47000595011982
Vigencia	2015-2018
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática 2 meses antes del vto: Vigencia 1 año desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.950,30
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.362,96
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + antigüedad
Antigüedad	4 bienios 5% Y 4 trienios 10% SMI Vigentes. Máximo 60%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario base
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario base
Seguro Colectivo	Fallecimiento o invalidez permanente, total o absoluta, de los trabajadores fijos de plantilla producidos como consecuencia de AT o EP: En el caso de fallecimiento 32.000 euros. En caso de invalidez permanente de carácter total, absoluta o gran invalidez 38.000 euros. El 50% para eventuales con mas de 6 meses de contrato
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria por meses naturales . Permisos retribuidos para miembros de comisiones negociadoras de convenios
Mejoras sociales I	Premios de jubilación: Trabajadores o trabajadoras que cesen voluntariamente por jubilación y lleven como mínimo quince años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes: – Jubilación voluntaria a los 60 años: 14 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 61 años: 13 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 62 años: 12 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 63 años: 11 meses de salario convenio. – Jubilación voluntaria a los 64 años: 10 meses de salario convenio.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

CODORNÍU, S.A. GRUPO
INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN CODORNÍU, S.A. GRUPO (CC. INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID VALLADOLID)
VALLADOLID (CURIEL DE DUERO)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 2.- Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 3.- Las empresas realizaran esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral. Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
		<p>Artículo. 44. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias. La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.</p> <p>Artículo 41. Graduación de las faltas. 3. – Se considerarán como faltas muy graves: l) El acoso sexual</p>
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas. 1.– Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>

Nº orden Centro de trabajo	24
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	BARCELONA:Sant Sadurní D´Anoia (Codorníu, Rondel y Dalapierre) y Sant Esteve de Sesrovires (Bach)
Nombre Convenio	CODORNIU, S.A. CENTRO DE TRABAJO SANT SADURNÍ D'ANOIA
Código Convenio	08000671011993
Vigencia	2017-2018
Cláusula de Ultraactividad	Hasta su sustitución por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	21.496,80
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	26.957,68
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+premio de vinculación
Antigüedad	Plus de vinculación. Cantidad diaria a partir del 6º año, 3 bienios y 3 trienios
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si el IPC supera el 1,6%
Complemento de IT EC	90% base reguladora. 100% si hay intervencion quirurgica e ingreso superior a 48 horas
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% Base Reguladora. Sometuido a revision por parte de la empresa
Seguro Colectivo	14.661,22 euros muerte o invalidez
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Para las secciones sindicales legalmente constituidas facilitará los recursos materiales necesarios para realizar sus funciones con garantías: ordenador y teléfono. Acumulacion trimestral de horas
Mejoras sociales I	Ayuda estudios: 50% de la cuota mensual escolar de los hijos de los trabajadores que cursen estudios, hasta la finalización del COU o la Formación Profesional de segundo grado. raduado escolar, F.P. en las ramas de informática, administrativo, electricidad y electrónica, se concede una ayuda del 50% del importe del curso, con un máximo de 177,55 EU
Mejoras sociales II	123,08 € mes por hijo discapacitado.
Mejoras sociales III	Premio a la iniciativa: 103,80 EUR + 25% del ahorro obtenido en los 6 primeros meses de puesta en practica ,
Mejoras sociales IV	Premio medalla de plata: 25 años. Placa y 2.878,41 euros en efectivo. Prestamo reformas de la vivienda, enfermedades de familiares de hasta primer grado de afinidad y consanguinidad hasta un límite de 10.401,29 EUR

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

CODORNÍU, S.A. GRUPO
CODORNIU, S.A. CENTRO DE TRABAJO SANT SADURNÍ D'ANOIA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN CODORNÍU, S.A. GRUPO (CC. CODORNÍU CENTRO DE TRABAJO SANT SADURNÍ D'ANOIA)
BARCELONA (SANT SADURNÍ D'ANOIA)

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

Nº orden Centro de trabajo	25
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	LLEIDA Costers del Segre Raimat (Viña Melius, S.L.)
Nombre Convenio	CAVAS Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUNYA
Código Convenio	79000755011994
Vigencia	2018-2020
Cláusula de Ultraactividad	2 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	20.422,36
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.558,74
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+ premio vinculacion+complemento
Antigüedad	complemento ad personam trabajadores con antigüedad anterior a 1997. Cantidad según tablas. Inbcremento en los mismos porcentajes que el Convenio
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO REGULA
Complemento de IT EC	Del 1º al 3º día: el 71,25%;.- Del 4º al 15º día: el 80%;.- Del 16º al 20º día: el 86,25%;.- Del 21º al 49º día: el 90%;.- Del 50º día hasta los 18 meses: el 100%. 100% desde el primer día si hay intervención quirúrgica con hospitalizaciónhospitalización
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	19.494€ en los casos de muerte por accidente laboral e invalidez absoluta por cualquier trabajo por accidente laboral.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Independientemente del número de trabajadores/as de las mismas, pueden constituirse secciones sindicales. Delegado sindical. Acumulacion trimestral de horas de delegados en otro trabajador del sector (en empresas de más de 50 trabajadores)
Mejoras sociales I	Premio anual de asistencia y puntualidad 448,80€/año, que se cobrará y calculará por periodos semestrales, con descuentos por retrasos o faltas de asistencia
Mejoras sociales II	170,40€ mensuales durante la vigencia del Convenio, por cada hijo/a discapacitado físico o psíquico
Mejoras sociales III	201,65€, por cada trabajador/a con hijo/a en edad de Escolarización obligatoria
Mejoras sociales IV	7,52 € mensuales como sustitutivo de la cooperativa

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 23 Permisos b) Por nacimiento de un hijo / a o adopción legal del mismo: dieciséis horas que podrán distribuirse a lo largo del año en curso. En el caso de que el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el permiso puede llegar a ser de hasta 4 días. Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de Abril de 2019, fecha de entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo, que sustituye el permiso por nacimiento de hijo del actual artículo 23 b) del Convenio, por una suspensión del contrato por nacimiento regulada en el artículo 48.7 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores.</p> <p>Artículo 39 Conciliación de la vida familiar y laboral Por los hechos causantes que tengan lugar a partir del 1 de abril de 2019, se aplicará lo establecido en la actual regulación del artículo 48.4 y 48.5 y la disposición transitoria 13ª del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y el empleo.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Anexo III Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo Muy Desarrollado: Objetivos, definiciones, principios, Plazos, etc...</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	26
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	TARRAGONA: Scala Dei (Priorat Cellers Scala Dei S.A. (25%)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS DE TARRAGONA
Código Convenio	43000415011994
Vigencia	2017-2018
Cláusula de Ultraactividad	Prórroga tácita, incluso en caso de denuncia, del contenido normativo hasta que sea sustituido por uno nuevo
Jornada Anual h/año	NO REGULA
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.060,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.881,50
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	Según tablas bienios y cuatrienios cantidad fija por categoría
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC Catalunya (Máximo 2,5%)
Complemento de IT EC	100% salario real
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	Muerte e incapacidad permanente absoluta y total para al trabajo habitual, siempre que resulte de un accidente, sea o no, por la cantidad de 23.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria de los miembros del comité
Mejoras sociales I	Seguro adicional de 6,010,12 euros en caso de muerte o incapacidad laboral por accidente si el trabajador domicilia la nomina en la caja de ahorros
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, se llevarán a término respetando el derecho a la intimidad.
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

**IGUALDAD EN CODORNÍU, S.A. GRUPO (CC. INDUSTRIAS VINICOLAS DE TARRAGONA)
TARRAGONA (SCALA DEI)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 35. Igualdad de Oportunidades Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores / as en los términos establecidos en el art. 85.1 del ET.</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 35. Igualdad de Oportunidades En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores / as, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 36. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo Se entenderá por acoso moral la situación en que una persona, o grupo de personas ejercen una violencia psicológica de forma repetida y continuada, durante un tiempo prolongado sobre una persona en el ámbito laboral, considerando un factor de riesgo psicosocial que se manifiesta mediante una conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente laboral. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo, una conducta de esta naturaleza, mediante la palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para el trabajador que sea objeto. Las empresas del sector se comprometen a pactar protocolos internos diferenciados de actuación sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador que crea sufrir acoso moral o acoso sexual en el trabajo tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes. Por un lado se pactará un protocolo en caso de acoso moral y por separado otro en caso de acoso sexual o por razón de sexo. (En este segundo caso se seguirán las instrucciones del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 2015)</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>Artículo 37. Protección de las víctimas de la violencia de género La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas facilitarán en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	27
Provincia	Barcelona
CCAA	Cataluña
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	210,10 Millones de € (-10,97%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	830 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	LA RIOJA
Provincia	RIOJA, LA Haro (Rioja Bodegas Bibaínas, S.A.)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
Código Convenio	26000415011981
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	1 año desde la finalización
Jornada Anual h/año	1.740
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.789,14
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.072,3
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, máximo 60% ⁹
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	50% de la diferencia entre IPC real y subida pactada
Complemento de IT EC	90% del salario. 100% a partir del día 30, máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	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 AT o EP. Gratificación de 1 mensualidad si cesa por incapacidad.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion bimensual de hasta 75% de las horas
Mejoras sociales I	Plus Personal de permanencia: 3% SMI máximo 35%. Incompatible con la antigüedad
Mejoras sociales II	Plus de transporte: 2,788 por día efectivo de trabajo
Mejoras sociales III	Premio de fidelización: A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización
Mejoras sociales IV	Ayuda por hijo discapacitado: Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 Euros por hijo/acogido y año; Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 Euros por hijo/acogido y año. Indemnización pro extinción de contrato: 33 días/año máximo 16 mensualidades. Indemnización pro traslado: 7.000 euros

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo.</p> <p>A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.</p> <p>Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.</p> <p>Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. (...)</p> <p>En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y de trato.</p> <p>Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.</p>

7. Zamora Company (Grupo)

Grupo en el que se integran la fabricante DZ Licores; la holding vitivinícola Ramón Bilbao Vinos y Viñedos, S.A., bajo la que se agrupan las bodegas del grupo Ramón Bilbao (DOC Rioja), Mar de Frades (DO Rías Baixas), Cruz de Alba (DO Ribera del Duero y DO Rueda) y Palacio de la Vega (DO Navarra y Tierra de Castilla). Dispone de instalaciones centrales a las afueras de Cartagena, con capacidad para 12 M de botellas y una superficie total construida de 10.927 m². Completan su estructura las filiales Zamora Company España, S.A. (100%), comercializadora de todos los productos del grupo en el mercado nacional; y Zamora Internacional, S.A.U., para vender en los mercados exteriores. Asimismo, tiene participaciones en las empresas Matusalem (ron), Villa Massa (licores italianos 100%), El Afilador (orujos gallegos 100%), Thunder Bitch Europe (licor de whisky), Martin Miller's (55%, ginebra), Colmado Casa Lola-Lolea (100%, sangrías y cócteles con vino) y en la elaboradora de whiskies craft Yellow Rose (51%). En el ámbito internacional tiene una joint ventures con el importador vinícola W.J. Deutsch & Sons, para el mercado estadounidense; Sip Drinks para el mercado francés, junto con la cervecera escocesa Innis & Gunn; una participación minoritaria en Spirits Platform, de Australia; otra joint venture con la alemana Schwarze Und Schlichte GmbH. Asimismo, en junio de 2018 tomó una participación mayoritaria en la distribuidora china de vinos españoles Tintafina, para comercializar en el país asiático sus marcas. En 2019 ha puesto en marcha la filial Zamora Company France, en Burdeos, a la vez que abría delegación comercial en México. De su negocio, el 58% procede de los spirits y el 42% de los vinos.

Ranking: 7	ZAMORA COMPANY (GRUPO)	
Sede central	Cartagena (Murcia)	
Sector	Licores	
Ventas 2018	196,52 Millones de € (16,28%)	
Plantilla 2018	479 (28,76%)	
Centros de Trabajo	Región de Murcia	Murcia: Cartagena
Marcas	RAMÓN BILBAO, BARISTO 43, CRUZ DE ALBA, EL AFILADOR, GRESSY, LICOR 43, LOLEA, MAR DE FRADES, MARTIN MILLER´S, OROCHATA 43, YELLOW ROSE, ZOCO	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	28
Provincia	MURCIA (CARTAGENA)
CCAA	MURCIA
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	196,52 Millones de € (16,28%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	479 (28,76%)
MDD	NO
CCAA	REGIÓN DE MURCIA
Provincia	MURCIA: Cartagena
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE MURCIA
Código Convenio	30001415011981
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. En vigor hasta que se sustituya por uno nuevo+
Jornada Anual h/año	1.788
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.259,05
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	18.236,13
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antigüedad
Antigüedad	4 bienios del 5 % y 4 cuatrienios a razón del 10 % máximo del 60 %.
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO REGULA
Complemento de IT EC	100% SB+Antigüedad+Plus asistencia día 1 al 14. A partir del 100% 100% salario. Máximo 420 días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	AT y EP: 100% del salario. Máximo 18 meses
Seguro Colectivo	Muerte, incapacidad absoluta o gran invalidez derivada de AT o EP: 35.000 Euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical de empresa, en aquellos centros de trabajo que tengan una plantilla de trabajadores igual o superior a 75 trabajadores.
Mejoras sociales I	En caso de jubilación: Mínimo 10 años de antigüedad disfrutarán de días de vacaciones: 60 años de edad 104 días. 61 años de edad 91 días.62 años de edad 79 días. 63 años de edad 65 días. 64 años de edad 59 días. 65 años de edad 46 días, o indemnización equivalente a 40 euros por día.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



1 **Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad**

Artículo 27.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: - Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. - Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. - Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 27.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unhas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran: · Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo. · Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva; · Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente. La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan. El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario: - Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello. - Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Planes de Igualdad

Artículo 27.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas

Comisión de Igualdad

2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	Artículo 27.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación (...) Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	Artículo 27.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales.



8. 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 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.

Ranking: 8	BACARDI ESPAÑA, S.A.	
Sede central	Barcelona	
Sector	Licores	
Ventas 2018	153,70 Millones de € (-2,56%)	
Plantilla 2018	313 (35,50%)	
Centros de Trabajo	Cataluña	Barcelona
Marcas	BACARDI, MARTINI	
MDD	NO	

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



Nº orden Centro de trabajo	29
Provincia	Barcelona
CCAA	CATALUNYA
Sector	Licores
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	153,70 Millones de € (-2,56%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	313 (35,50%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	BARCELONA
Nombre Convenio	LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
Código Convenio	08001745011994
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Vigente hasta nuevo acuerdo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	40
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.693,50
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.305,99
Vacaciones	22 días laborables (2 mas si se disfrutan en invierno)
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario+antigüedad
Antigüedad	4 bienios al 5% y 4 trienios al 10% sobre cantidad de tablas
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC real de Cataluña. Máximo 2,50%
Complemento de IT EC	100% salario real máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario real máximo 18 meses
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Con objeto 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 jóvenes trabajadores
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	Premio de vinculación: Al cesar en la empresa trabajadores con 25 años de servicio: 1,599,83 € en un pago único
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

BACARDI ESPAÑA, S.A.
LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la confidencialidad en relación al acoso sexual y por razón de sexo
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN BACARDÍ ESPAÑA, S.A. (CC. LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA)
BARCELONA

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	NO
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	<p>Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>ANEXO III PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Presentación y ámbito de aprobación : Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por eso que se ha elaborado este Protocolo. Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión Negociadora del Convenio. Objetivos : Los objetivos del presente Protocolo son: 1. Informar, formar y sensibilizar todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo. 3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad. 4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso. 5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas Ámbito de aplicación : Definiciones : Proceso de intervención y diagrama : El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de Investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la/s persona/s de referencia. La Comisión de Investigación es un órgano decisorio. Fase 1: Comunicación y asesoramiento El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de 3 días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación la puede hacer: - La persona afectada. - Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso. Fase 2: Denuncia interna e investigación El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de Investigación. Fase 3: Resolución Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.</p>
5	<p>Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género</p>	<p>Artículo 20 El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente: m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo tendrán los derechos indicados en el artículo 37.7 del Estatuto de los trabajadores</p>
6	<p>Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?</p>	<p>NO</p>

9. Grupo Emperador Spain, S.A.

Sociedad creada por el grupo filipino Emperador para gestionar las filiales Bodegas Fundador y Complejo Bodeguero San Patricio (antiguas Bodegas Garvey), ambas en Jerez. Asimismo, mantiene la joint venture Bodegas Las Copas, con González Byass para desarrollar varios proyectos de plantación de viña para elaborar alcohol destinado a brandy. Esta sociedad cuenta con 275 h de viñedos de alto rendimiento en Toledo, una destilería en Tomelloso y un núcleo bodeguero en Jerez.

Ranking: 9	GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.	
Sede central	Madrid	
Sector	Vinos y Brandies	
Ventas 2018	105,54 Millones de € (%)	
Plantilla 2018	335 (0,00%)	
	Andalucía	Cádiz: Jerez
Centros de Trabajo	Castilla la Mancha	Ciudad Real: Tomelloso
Marcas	CALISAY, ESPLENDIDO, FINO SAN PATRICIO, FUNDADOR, HARVEYS BRISTOL CREAM, OLOSOSO OCHAVICO, PONCHE SOTO, TERRY 1900, TERRY CENTENARIO, TERRY- WHITE, TRES CEPAS	
MDD	NO	

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



Nº orden Centro de trabajo	30
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Vinos y Brandies
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	105,54 Millones de € (%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	335 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	ANDALUCÍA
Provincia	CADIZ Jérez
Nombre Convenio	VID PROVINCIA DE CADIZ
Código Convenio	11000645011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de Ultraactividad	2 años desde la denuncia
Jornada Anual h/año	1.718
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.751,04
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	17.877,76
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2 + 4
Importe Pagas extraordinarias	2 pagas de Una mensualidad + 4 pagas de media mensualidad.
Antigüedad	Según tablas. Bienios hasta 24 años. Suspendida la generacion entre 2012 y 2016
Incremento Salarial	0,90%
Cláusula de Revisión Salarial	Hasta un 0,70% en funcion de EBITDA
Complemento de IT EC	95% del salario real a partir de 4º día. Maximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	95% del salario real a partir de 4º día. Maximo 18 meses
Seguro Colectivo	13.461 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta. 26.918 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. 40.379 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Compromiso de no acudir a la contratacion de trabajadores de ETT en el área de producción.
Derechos Sindicales	Mantenimiento en el censo de eventuales de los representanets de los trabajadores que tengan contrato de eventual. Acumulacion de horas
Mejoras sociales I	40,07 euros mensuales para titulados superiores no contratados como tales. 22,59 para titulados de grado medio. 14,32 mesnuals titulo de enólogo
Mejoras sociales II	Ayudas a la formacion del trabajador: 320,77 euros anuales
Mejoras sociales III	Premio profesionalidad y constancia.- En el mes que el trabajador cumpla 25 años de servicio 25 días de sueldo o jornal. Al personal que se jubile, fallezca o cause baja definitiva en la empresa por invalidez permanente sin cumplir los expresados años de servicios, se le abonará la parte proporcional de los años trabajados. En el mes que el trabajador cumpla 40 años de servicio 40 días de su sueldo o jornal. En el supuesto de que un trabajador cause baja por las mismas causas entre 25 y 40 años, la parte proporcional de los años trabajados por encima de los primeros 25, a razón de 2,66 días por cada año
Mejoras sociales IV	Abono por la empresa de la cuota de economato al que el trabajador se suscriba. Creduto vivienda 6.864 euros máximo. 104,57 €/ mes por trabajador minusválido

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.
VID PROVINCIA DE CADIZ

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad en relación con la vigilancia de la salud
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	En relación a la seguridad y salud: en toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, en su caso, por el Ministerio de Trabajo. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas. Tecnología y organización del trabajo: el comité de seguridad y salud y/o delegados de prevención deberán ser informados con carácter previo de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la protección de la salud de los trabajadores.
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A. (CC. INDUSTRIAS VINICOLAS DE CÁDIZ)
CÁDIZ (JEREZ)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades.- 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	<p>Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades.- Fedejerez y los sindicatos firmantes del convenio tienen constituida, una comisión de igualdad, con el correspondiente reglamento de funcionamiento aprobado y registrado, que contiene las competencias a llevar a cabo a nivel de sector, que definirá los términos y condiciones que habrán de cumplimentarse en las empresas sobre los planes de igualdad</p>
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	

3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades.- Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014 como trabajo conjunto de esta comisión y la de Seguridad y Salud Laboral, que está a disposición de las empresas del sector para que, con absoluta libertad de criterio y previa negociación con sus respectivos representantes legales de los trabajadores, puedan acogerse a él como mecanismo de prevención y de actuación en supuestos de acoso laboral</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	<p>Capítulo octavo. Conciliación de la vida laboral y familiar Artículo 43º.- Licencias.- Las empresas concederán a los trabajadores que lo soliciten, licencias sin pérdida de retribución en los casos siguientes 8.- Asistencia médica.- En los casos de violencia de género, constatada conforme a lo dispuesto en la Ley 1/2004, el tiempo necesario para la asistencia de la trabajadora a exámenes asistenciales (psicológicos o médico físicos) del servicio social correspondiente de la seguridad social</p>
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo. 49º.- Igualdad de oportunidades.- 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.</p>

Nº orden Centro de trabajo	31
Provincia	MADRID
CCAA	MADRID
Sector	Vinos y Brandies
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	105,54 Millones de € (%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	335 (0,00%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LA MANCHA
Provincia	CIUDAD REAL Tomelloso
Nombre Convenio	SECTOR DE INDUSTRIAS VINICOLAS
Código Convenio	13000225011982
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Vigenic máxima 30 meses desde vencimiento
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	15.137,85
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.797,60
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Gratificación Virgen de las Viñas
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+plus convenio+antigüedad
Antigüedad	Escalas diferenciadas según año de contrato (anterior a 2013, entre 2013 y 2018 y posterior a 2018). En el último caso máximo 30%
Incremento Salarial	1,80%
Cláusula de Revisión Salarial	50% del exceso del IPC sobre el 1,8%
Complemento de IT EC	100% SB, Antigüedad, plus convenio y complementos fijos
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% SB, Antigüedad, plus convenio y complementos fijos
Seguro Colectivo	incapacidad permanente total absoluta o gran invalidez por AT : 28,600 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen 3 campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a 30 días por campaña pasarán a la situación de fijos discontinuos. mínimo el 70% de contratos fijos. Reconocimiento expreso de subrogación en caso de cambio de empresa
Derechos Sindicales	Acumulación horaria
Mejoras sociales I	Ayuda por fallecimiento: tres mensualidades de salario real
Mejoras sociales II	Indemnización por baja voluntaria. Antigüedad mínima 10 años. A los 60 años: 7 mensualidades de salario real. - A los 61 años: 6 mensualidades de salario real. - A los 62 años: 5 Mensualidades de salario real. - A los 63 años: 4 mensualidades de salario
Mejoras sociales III	Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: ayuda de 50 euros al mes para los trabajadores/as con hijos/as minusválidos y/o cónyuges en grado igual o superior al 65%. Ayuda de 50 euros desde el 1 de enero del 2013 al mes para los/as trabajadores/as que tengan el título acreditativo de familia numerosa
Mejoras sociales IV	Jubilación parcial con Contrato de relevo. Obligatoria por la empresa: reducción máxima del 75% y el mínimo de un 25%. - 13.461 euros en los casos de muerte natural e incapacidad permanente absoluta. - 26.918 euros en caso de fallecimiento por accidente de trabajo. - 40.379 euros en caso de fallecimiento por accidente de circulación, sean o no considerado a su vez de trabajo

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.
SECTOR DE INDUSTRIAS VINICOLAS

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho de confidencialidad en relación a los reconocimientos médicos. Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual.
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A. (CC. SECTOR INDUSTRIAS VINICOLAS DE CIUDAD REAL)
CIUDAD REAL (TOMELLOSO)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación. Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, son conscientes de la necesidad de garantizar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se comprometen a aplicar de forma efectiva lo expuesto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	

4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 48.- Clasificación de las faltas muy graves</p> <p>11. El acoso sexual, entendiéndose como tal cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo.</p> <p>Artículo 54.- Protección de la dignidad de trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	No
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 5.- Derechos fundamentales de los trabajadores. Principio de no discriminación.</p> <p>Asimismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral</p>

10 Compañía Vinícola del Norte de España, S.A. (CVNE) - Grupo

Comercializa unos 8 M de botellas al año, el 40% para exportación a 90 mercados, entre los que destacan Alemania, Suiza, Reino Unido, EE.UU. y países de Asia. En torno al 60% de sus ventas corresponden a crianzas, el 30% a reservas/grandes reservas y el 10% restante a blancos y roscos.

En el periodo 2014-2018 Cvne ha invertido por valor de 40 M€ en mejoras de las instalaciones y de los procesos de elaboración, compra de viñedos, nuevas bodegas y red comercial, incluyendo 23 M€ en la ampliación de su bodega de Haro donde ha incorporado una nueva zona de vinificación de grandes reservas, otra para blancos y rosados y una nave para barricas, así como un almacén ampliado. Entre sus planes actuales está la rehabilitación de su castillo en Rioja, para mejorar su proyecto enoturístico.

Cvne dispone, a través de la gestora Cvne Excellars, S.L., de las distribuidoras Vinos y Viñedos Montenegro, Cvne Bilbao, Cvne Barcelona, Boutiques Wines of Asia y la japonesa Mikuni Wine (uno de los mayores distribuidores de vino de calidad de Japón). Además, participa con un 40% en Europvin Francia y Europvin UK; y con un 32% en Golden State Wine California (USA).

Ranking: 1	COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE DE ESPAÑA, S.A. (CVNE) - GRUPO	
Sede central	Laguardia (Álava)	
Sector	Vinos	
Ventas 2018	101,00 Millones de € (4,88%)	
Plantilla 2018	300 (-0,33%)	
Centros de Trabajo	Castilla y León	Burgos: Villalba de Duero (DO Ribera del Duero)
	Cataluña	Barcelona: Sant Esteve de Sesrovires
	Euskadi	Álava: Laserna (Viñedos del Contino, S.A.) y Laguardia (Viña Real)
	Galicia	Ourense: Virxe de Galir (DO Valeorras)
	La Rioja	Haro (Bodegas)
Marcas	BELA, CONTINO, CORONA, CUNE, IMPERIAL, MARUXA, MONOPOLE, PAGOS DE VIÑA REAL, REAL DE ASÚA, VIÑA REAL	
MDD	NO	

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

Nº orden Centro de trabajo	32
Provincia	Álava
CCAA	Euskadi
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	101,00 Millones de € (4,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	300 (-0,33%)
MDD	NO
CCAA	CASTILLA LEÓN
Provincia	BURGOS : Villalba de Duero (DO Ribera del Duero)
Nombre Convenio	INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS
Código Convenio	09000395011981
Vigencia	2018-2021
Cláusula de Ultraactividad	Hasta la sustitucion por uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.802
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.249,95
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	16.249,95
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base + complemento personal antigüedad
Antigüedad	Congelada a 31 de diciembre de 2013 . Complemento ad personam Invariable
Incremento Salarial	1,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% salario percibido. Durante 18 meses.
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I	NO REGULA
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO**COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO
INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS,
CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE
BURGOS**

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad en relación al acoso sexual y por razón de sexo
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar.</p> <p>1. En materia de igualdad, será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y Hombres (BOE 23/03/2007).</p>
	Planes de Igualdad	<p>Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar</p> <p>7. Las empresas afectadas por este convenio tendrán la obligación de negociar, previo acuerdo con la representación de los trabajadores/as, un Plan de Igualdad, según los plazos, las condiciones y el volumen de los trabajadores que se establecen legalmente en la normativa regulatoria sobre esta materia</p>
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	<p>Artículo 28. – Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>Toda persona trabajadora tiene derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.</p> <p>2. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.</p> <p>3. – Se considerarán como faltas muy graves:</p> <p>l) El acoso sexual y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/dor de la empresa</p>
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	33
Provincia	Álava
CCAA	Euskadi
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	101,00 Millones de € (4,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	300 (-0,33%)
MDD	NO
CCAA	CATALUNYA
Provincia	BARCELONA a: Sant Esteve de Sesrovires
Nombre Convenio	VINOS PROVINCIA DE BARCELONA
Código Convenio	08004485011994
Vigencia	2018-2019
Cláusula de Ultraactividad	Las cláusulas normativas mantienen su vigencia tras la denuncia, hasta tanto no se firme uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	13.048,94
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	15.644,12
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes
Antigüedad	4 bienios y 4 cuatrienios según tablas. Maximo 24 años
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si el IPC de Cataluña de 2018+2019 supera el 4% se aplica el exceso en 2020
Complemento de IT EC	100% del salario real. Máximo 12 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario real. Máximo 12 meses
Seguro Colectivo	Muerte e invalidez permanente por accidente: 18.000 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion de hors en empresas de más de tres delegados
Mejoras sociales I	Gratificacion por permanencia para trabajadores con mas de 15 años de permanencia y que abandonen la empresa entre 60 y 65 años: según tabla. Importes diferenets para más de 15 y más de 21 años
Mejoras sociales II	Ayuda guardería: 230,09 anuales (hijos de menos de 3 años)
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

DIGITALIZACIÓN EN EL GRUPO

COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO
VINOS PROVINCIA DE BARCELONA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	Derecho a la intimidad y a derecho a la confidencialidad en relación al acoso moral. Derecho a la intimidad en relación a la salud
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

IGUALDAD EN COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE DE ESPAÑA (CVNE) GRUPO (CC. VINOS DE BARCELONA Y PROVINCIA)
BARCELONA (SANT ESTEVE DE SESROVIRES)

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	Artículo 38. Igualdad de oportunidades Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores / as en los términos establecidos en el art. 85.1 del ET
	Planes de Igualdad	Artículo 38. Igualdad de oportunidades En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores / as, las medidas de igualdad que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que igualmente deberá ser objeto de negociación, en los términos antes mencionados. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres ya eliminar la discriminación por razón de sexo
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	

Formación

Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar

4 **Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo**

Artículo 39. Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo

Se entenderá por acoso moral (mobbing), como toda aquella conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un mal progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre el acosado. Se entenderá por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de naturaleza sexual, que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto. Todos los trabajadores deben ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y del procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias así como los recursos con que pueden contar en caso de que sea necesario. Se adjunta como Anexo núm. 6, Protocolo de acoso moral y como Anexo núm. 7 Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, destacando que estos serán subsidiarios a los que hayan redactado cada empresa de manera interna

NEXO 6. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO MORAL: Presentación y ámbito de aprobación :

Los firmantes de este Convenio manifiestan su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y consiguientemente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por eso que se ha elaborado este Protocolo. Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión Negociadora del Convenio.

Objetivos : Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
 2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
 3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
 4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
 5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas
- Ámbito de aplicación :

<p>4 Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Definiciones : Proceso de intervención y diagrama : El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de Investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta Comisión será quien designa la/s persona/s de referencia. La Comisión de Investigación es un órgano decisorio. Fase 1: Comunicación y asesoramiento El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de 3 días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación la puede hacer: - La persona afectada. - Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso. Fase 2: Denuncia interna e investigación El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de Investigación. Fase 3: Resolución Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30</p>
<p>5 Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género</p>	<p>Artículo 40. Protección de las víctimas de la violencia de género La ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas han de facilitar en estos casos, entre ellas permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género, tomando las medidas que sean necesarias en el ámbito laboral.</p>
<p>6 Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?</p>	<p>NO</p>

Nº orden Centro de trabajo	34
Provincia	Álava
CCAA	Euskadi
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	101,00 Millones de € (4,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	300 (-0,33%)
MDD	NO
CCAA	EUSKADI
Provincia	ALAVA: Laserna (Viñedos del Contino, S.A.) y Laguardia (Viña Real)
Nombre Convenio	INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO PROVINCIA DE ALAVA
Código Convenio	01000875011981.
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	Denuncia automática. Ultraactivo 2,5 Años desde la finalización de su vigencia
Jornada Anual h/año	1.743
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	16.974,53
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	19.184,46
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Importe por categoría incrementado en plus de antigüedad
Antigüedad	Cuatrenios según tabla límite 5 cuatrenios. Para los trabajadores en activo en 2012 diferentes importes límite 4 bienios y 4 cuatrenios
Incremento Salarial	2,25%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC 2017+2018 Base para incremento de 2019
Complemento de IT EC	90 % del salario real desde el 1º hasta el 20º día y del 95% desde el 20º hasta los 200 días
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario real desde el 1º día hasta el 240 día. Si hay hospitalización, o diagnóstico grave o muy grave 100% del salario real
Seguro Colectivo	40.000 euros en caso de fallecimiento por AT. 45.000 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Los/as delegados/as sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar
Mejoras sociales I	Vacaciones por jubilación anticipada: Antigüedad mínima en la empresa de 14 años, jubilación anticipada voluntaria, tendrá derecho a disfrutar de las siguientes mensualidades de vacaciones: 2 años antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, 4 meses de vacaciones, retribuidas conforme a salarios convenio.)1 año antes de alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria, 2 meses de vacaciones, retribuidas conforme a salarios convenio.
Mejoras sociales II	NO REGULA
Mejoras sociales III	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



**IGUALDAD EN COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE DE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO
(CC. INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO DE LA PROVINCIA DE ÁLAVA)
ÁLAVA (LASERNA Y LAGUARDIA)**

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	SI
	Planes de Igualdad	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Planes de Igualdad La elaboración de Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	SI
	Contratación	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad A tal efecto, podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	SI
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	Artículo 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad Adaptación de la jornada Los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cada una de las empresas la adaptación, duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	NO

Nº orden Centro de trabajo	35
Provincia	Álava
CCAA	Euskadi
Sector	Vinos
Ventas 2018(Mill). Variación sobre año anterior	101,00 Millones de € (4,88%)
Plantilla 2018. Variación sobre año anterior	300 (-0,33%)
MDD	NO
CCAA	LA RIOJA
Provincia	HARO (Bodegas)
Nombre Convenio	INDUSTRIAS VINICOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
Código Convenio	26000415011981
Vigencia	2016-2018
Cláusula de Ultraactividad	1 año desde la finalización
Jornada Anual h/año	1.740
Jornada Semanal h/semana	NO REGULA
Trabajador Fijo: Peón €/año	17.789,14
Trabajador Fijo: Oficial 1 €/año	21.072,30
Vacaciones	25 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	cuatro bienios del 5% y cuatro cuatrienios del 10%, máximo 60% ⁹
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	50% de la diferencia entre IPC real y subida pactada
Complemento de IT EC	90% del salario. 100% a partir del día 30, máximo 18 meses
Complemento de IT AT EP Hospitalización	100% del salario
Seguro Colectivo	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 AT o EP. Gratificación de 1 mensualidad si cesa por incapacidad.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion bimensual de hasta 75% de las horas
Mejoras sociales I	Plus Personal de permanencia: 3% SMI máximo 35%. Incompatible con la antigüedad
Mejoras sociales II	Plus de transporte: 2,788 por dis efectivo de trabajo
Mejoras sociales III	Premio de fidelización: A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización
Mejoras sociales IV	Ayuda por hijo discapacitado: Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 Euros por hijo/acogido y año; Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 Euros por hijo/acogido y año. Indemnización pro extincion de contrato: 33 dias/año máximo 16 mensualidades. Indemnización pro traslado: 7.000 euros

Protección social/económica del trabajador/a	NO
Derechos digitales y protección de datos	NO
Mecanización/automatización	NO
Formación, cualificación y grupos profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

1	Regula los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad	<p>Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo.</p> <p>A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:</p> <p>Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.</p> <p>Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo. Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.</p> <p>Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades. (...)</p> <p>En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>
	Planes de Igualdad	
	Comisión de Igualdad	
2	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Estabilidad en el empleo	
	Formación	
	Salarios	
3	Se establecen medidas de acción positiva de preferencia a favor del sexo menos representado	NO
	Contratación	
	Promoción	
	Formación	
	Adaptación de la jornada laboral a la vida familiar	
4	Establece medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	NO
5	Regula medidas para la protección de víctimas de violencia de género	NO
6	Regula medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidad independientemente de nacionalidad, edad, religión, etc...?	<p>Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y de trato.</p> <p>Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.</p>

5.5. Buenas Prácticas en Negociación Colectiva



Sector Cárnico

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS 2018-2020

Artículo 32. Proporción de categorías.

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

a) Personal obrero:

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

b) Administrativos:

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

Anualmente se procederá a rectificar las posibles desviaciones.

Los porcentajes mínimos establecidos anteriormente se entenderán referidos al conjunto de secciones similares agrupadas, o si el escaso número de trabajadores al servicio de una Entidad impide la diferenciación del trabajo de las secciones, se computará la totalidad del personal, y en los administrativos se computará siempre por la totalidad del personal de la Empresa.

Artículo 85. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.

A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.



CONVENIO COLECTIVO DE MARTINEZ LORIENTE, SA. 2013-2018

Artículo 58. Vacaciones.

El trabajador-trabajadora tendrá derecho a un período anual de vacaciones retribuidas, en proporción al tiempo trabajado, cuya duración e importe se fija en los siguientes parámetros:

1. Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables, entendiéndose a los solos efectos de vacaciones de lunes a viernes.
2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en el presente Convenio.
 - a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en el presente Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su grupo profesional, y 10,325 euros por día laborable, en concepto de complemento o bolsa de vacaciones.
 - b) Para quienes trabajen en régimen de incentivación por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el presente Convenio para su categoría, y el promedio diario de la prima de producción obtenido en el ejercicio anterior, con un máximo por este concepto de 16,846 euros por día laborable de vacaciones. En este caso, el trabajador-trabajadora no podrá percibir una cantidad inferior a los 10,325 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento. En este caso, el trabajador-trabajadora no podrá percibir una cantidad inferior a los 10,325 euros por día laborable que en concepto de complemento o bolsa de vacaciones se ha establecido en apartado a) anterior, pero tampoco podrá sumar éste y aquél complemento.

Artículo 82. Programa ayuda social.

La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a los trabajadores-trabajadoras 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.

Las solicitudes se presentarán en el despacho de Dirección de Personas, debiendo comprender necesariamente la siguiente documentación: solicitud rellena y documentos que acrediten la causa a pedir. Estas solicitudes deberán ser examinadas por la Comisión de Valoración, la cual estará integrada por los siguientes miembros: un miembro por cada uno de los sindicatos más representativos, Asistente al

Trabajador, Director-Directora de Dirección de Personas, pudiendo asistir cualquier asesor-asesora externa de cualquiera de las partes. La Comisión de Valoración estudiará las solicitudes recibidas, pudiendo recabar una mayor información al objeto de resolver la misma. En el caso en el que se solicite tal ampliación y el/la solicitante no la aporte en el plazo de 10 días se entenderá que renuncia a la ayuda solicitada inicialmente. La Comisión, tras el estudio del expediente, redactará un acta indicando la concesión o denegación de la ayuda, su cuantía y los criterios de valoración para alcanzar la resolución correspondiente.

Anualmente la Empresa comunicará el importe destinado a la partida de ayudas sociales a través de los medios utilizados por la misma para tal fin.

Las ayudas sociales concedidas gozarán de reserva prevista en la Ley de Protección de Datos, siendo conocidas exclusivamente por los/las solicitantes y la comisión de valoración.

Durante la vigencia del presente Convenio, la ayuda anual ascenderá a 36.000 € anuales, distribuidos en 12 mensualidades. Dicho importe podrá destinarse a una sola solicitud o a varias, respetando la decisión del Comité de Valoración. También podrán desestimarse todas las solicitudes quedando acumulado el importe no consumido para la mensualidad siguiente.

Esta ayuda está supeditada a la existencia de partidas presupuestarias de la Empresa, no suponiendo en ningún caso, un derecho consolidado.

Los beneficiarios-beneficiarias de las ayudas estarán obligados a destinar el importe concedido a cubrir la necesidad para la que fue solicitada y someterse a las actuaciones de comprobación necesarias por parte de la Comisión de Valoración.

La Comisión de Valoración destinará el 25% de los 3000 euros brutos mensuales provisionados para el presente concepto, para complementar el salario de aquellos trabajadores que hayan solicitado una reducción de jornada por cuidado de hijo discapacitado con grado III a fin de abonarles a los mismos un complemento de su salario mientras dure la citada reducción, de un 25 % de la mensualidad salarial percibida, según se recoja en el reglamento interno de funcionamiento de la comisión.

La citada cantidad del 25% de los presupuestos de ayuda social, será el tope máximo destinado para dicha concepto, y en su consecuencia de haber varios solicitantes con igual causa y derecho, se repartirá la cifra de 750 € mensuales (25% de 3.000 €) entre los/las solicitantes a partes iguales. La Comisión de Valoración podrá destinar a otros usos sociales la expresada cantidad de no tener solicitantes en un año.

La forma de pago de la ayuda se realizará de acuerdo a los procedimientos y normas establecidas por la Empresa para tal fin.

Sector Bebidas Refrescantes y Cervezas

CERVEZAS ALHAMBRA. CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2018-2020

TÍTULO VII ATENCIÓNES AL PERSONAL PASIVO

Artículo 43º. Viudedad y orfandad

En aquellos supuestos en que el trabajador o trabajadora con un año de antigüedad en la Empresa falleciera en situación de activo, su viuda o viudo tendrá derecho a una gratificación de una cuantía equivalente a dos mensualidades de las retribuciones salariales fijas que viniera percibiendo en el momento de su defunción.

Si el trabajador/a fallecido/a fuera viudo/a y tuviera a su cargo algún hijo/a menor de 18 años de edad, la referida gratificación la percibirá éste, y si hubiere más de un hijo menores de esa edad a su cargo se prorrateará el importe entre ellos.

Artículo 44º. Ayudas y complementos al personal pasivo Las ayudas o complementos que en su día estableció la Empresa para el personal jubilado o declarado inválido para el trabajo y para las viudas de ambos, que se reconocían en el extinto Convenio Colectivo de Grupo Cervezas Alhambra, S.L., se mantienen en sus importes actuales, reconociendo la Empresa el carácter vitalicio de los mismos.

Artículo 45º. Precio especial de cerveza para el personal pasivo

El Personal que haya pertenecido a la Empresa, aún en su anterior denominación y que se encuentre en situación de jubilado/a o de invalidez permanente total o absoluta, así como a las viudas/os de unos/as u otros/as, podrán adquirir cualquier tipo y formato de cerveza al mismo precio e iguales condiciones que se aplican al Personal activo mencionados en el apartado B) del artículo 34 de este convenio.



MAHOU, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE ALOVERA (GUADALAJARA) 2013-2018

Artículo 47.º- Comité Intercentros.

El Comité Intercentros es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores/as en la Empresa. El Comité Intercentros consta de 13 miembros. Éstos dispondrán del mismo número de horas y locales, que tienen como miembros que son de los Comités de Empresa. En consecuencia, los miembros del Comité Intercentros dispondrán de 40 horas para cumplir sus funciones sindicales, tanto en el Comité Intercentros, como en el Comité de Empresa a que pertenezcan.

En lo que respecta a funciones, serán las establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuya distribución la realizarán los Comités de Empresa y el Comité Intercentros, evitando la duplicidad de tal manera que un mismo tema no se trate en foros distintos. En relación con lo anterior, el Comité Intercentros designará de los miembros de los Comités de Empresa, aquéllos que han de formar parte de las distintas comisiones de trabajo del mismo salvo la Comisión Negociadora que estará compuesta por el Comité Intercentros, que serán los que mantengan las reuniones periódicas con la Dirección de la Empresa.

A cada miembro del Comité Intercentros y a un Delegado/a Sindical de cada sindicato con representación en el Comité Intercentros, se le asignará la cantidad de 82,40 € mensuales para gastos de desplazamientos u otros gastos, ascendiendo dicha cantidad a 35,16 € en el caso de los restantes miembros de los Comités y Delegados/as Sindicales de los centros de trabajo, cantidades que se incrementarán en la subida de convenio durante los años 2014 a 2018.

Artículo 53.º- Garantía de empleo.

La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias y fallecimientos que se produzcan.

Si por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros.

La Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité Intercentros. Si, la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CERVEZAS SAN MIGUEL, S.L.U.», PARA LOS CENTROS DE PRODUCCIÓN SITOS EN LLEIDA, MÁLAGA Y BURGOS 2018-2021

Disposición adicional primera. Garantía de empleo.

La empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla fija a tiempo completo a la fecha de firma del presente documento, salvo las amortizaciones que se produzcan. La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias o mutuo acuerdo y fallecimientos.

Si, además de la aplicación de lo anterior, por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros. La empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité Intercentros.

Si la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada.

Los centros de trabajo tendrán el dimensionamiento de plantilla que sea necesario para atender las circunstancias de producción en cada momento, dando ocupación efectiva a toda la plantilla.

Disposición transitoria primera. Fomento de empleo.

1.1 Jubilación parcial y contratación indefinida relevo:

Como medida de fomento se ha acordado el establecimiento de un sistema de jubilaciones parciales para el personal nacido en 1957, 1958 y 1959, siempre y cuando previamente la rescisión/extinción del contrato no se produzca por cualquier otra causa, y cuya relación nominal será presentada ante el Organismo Laboral Competente. Las condiciones de dicho sistema, serán las acordadas en el acta firmada a tal efecto.

En este contexto de fomento de empleo, las nuevas contrataciones realizadas al amparo de la presente medida, esto es contratos indefinidos de relevo, tendrán un periodo de adaptación y formación, percibiendo un salario equivalente al 75% de la categoría de Aux 1.^ª, permaneciendo en dicho tramo durante 3 años y al finalizar el periodo de formación y adecuación al centro de producción, continuarán con la evolución profesional fijada por tramos del Aux 1.^ª, cumpliéndose en todo caso la legislación aplicable en materia de contratación de relevo.

Se acuerda que para el personal del centro de Lleida que se adhieran al presente acuerdo, no le serán de aplicación lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio Colectivo, referente al premio de jubilación.

PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS (GRUPO MAHOU) 2018-2021. CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA

Disposicion Transitoria Segunda. Garantía de empleo

Durante los cuatro años de vigencia del presente convenio contemplado en el párrafo primero del artículo 2º la Empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla con contrato indefinido existente a la firma de éste, excluyendo en su cómputo las amortizaciones que se produzcan como consecuencia de inversiones.

Asimismo serán excluidas las bajas que puedan producirse por motivos ajenos a la voluntad de la empresa, incluidas las jubilaciones ordinarias, anticipadas y parciales, así como, las derivadas de un despido procedente con sentencia firme, siempre que la empresa decida amortizar el puesto de trabajo. Tal decisión deberá ser informada al Comité de Empresa dentro del mes siguiente a la fecha de la baja, salvo en caso de jubilaciones parciales que se hará antes de la fecha de la jubilación total.

Para ello, la Empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 5.c) del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité de Empresa.

En su caso, y de acuerdo con las necesidades del centro, los excedentes de plantilla que pudieran provocar las inversiones serán tratados agotando las siguientes etapas:

- Serán reubicados mediante la movilidad funcional, aún entre puestos de diferentes grupos, siempre que existan vacantes y sea posible.
- Extinciones contractuales negociadas con el Comité de Empresa.
- Las soluciones que puedan acordarse.

Si la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada. En todo caso, estas obligaciones se mantienen mientras subsistan las condiciones que las generan. Asimismo, en caso de que se modifique la legislación vigente en materia de jubilaciones parciales, las partes se comprometen a analizar conjuntamente la viabilidad de la modificación.

Tercera. Reorganización de mantenimiento, adecuación de plantilla y acceso a la jubilación

La Empresa ha procedido a la reorganización de mantenimiento en los términos previstos en el acta de principio de acuerdo de fecha 30 de junio de 2017.

Adecuación de plantilla y acceso a la jubilación.

Durante los años 2017 y 2018 se producirán las finalizaciones de los contratos de relevo actualmente vigentes. Igualmente, existe un colectivo de trabajadores que durante la vigencia del convenio podrían acceder a la jubilación parcial.

Motivado por estas dos circunstancias, así como por la reorganización de mantenimiento expuesta, las partes han acordado el siguiente plan de empleo y transición a la jubilación, que se regirá por lo siguiente.

- Se establece que se activará el presente plan de empleo acordado, una vez consolidada la reorganización del área de mantenimiento sin incidencia alguna, en los términos previstos en el acta de principio de acuerdo firmada en fecha 30 de junio de 2017.
- Se facilitará acceso a la jubilación parcial de las personas nacidas en los años 1954, 1955, 1956, 1957 y 1958 que se encuentren a fecha de firma del presente documento con contrato indefinido en la empresa, y consecuentemente, hasta un máximo de contratación de 10 relevistas.
- Que la jubilación parcial consistirá en la realización de un 25% de la jornada desde la fecha de acceso, la cual será acordada por ambas partes, y hasta la edad de 65 años, o en todo caso hasta la edad legal de jubilación ordinaria establecida.

Una vez que por parte de la empresa se tenga conocimiento de las personas que efectivamente vayan a acceder a la jubilación parcial, se informará de las fechas y de las personas que serán contratadas como relevistas.

- Contratación de un número de trabajadores en igual número que las jubilaciones parciales que se produzcan (hasta un máximo de 10): dichas contrataciones se realizarán bien por contrato indefinido o bien por contrato de relevo, de entre los relevistas contratados entre 2012 y 2014 motivadas por las jubilaciones parciales que se hagan efectivas, y siempre y cuando se comprometan a obtener con el debido aprovechamiento la formación académica reglada relacionada con el puesto de trabajo que van a ocupar.
- Los posibles dos relevistas que sustituyan a los dos últimos jubilados parciales en 201.2020 deberán contar con la formación académica reglada relacionada con el puesto de trabajo.
- Durante la vigencia del convenio colectivo, esto es, para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, se acuerda que de los relevistas contratados en 2012 y 2014 que no acceden con motivo de las jubilaciones parciales y/o contratos indefinidos descritos en este acuerdo, se les tendrá en cuenta, por una única vez, y con carácter preferente para la cobertura de vacantes no amortizadas para los puestos de trabajo actuales del departamento de envasado y fabricación a firma del presente documento, y ello de conformidad al total cumplimiento de los requisitos indicados, así como de:

- Formación académica relacionada con el puesto de trabajo.
- Experiencia, suficiente a juicio de la empresa, en el mismo departamento y puesto de trabajo

CONVENIO COLECTIVO DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A. 2014-2020. APLICABLE EN LSO CENTROS DE SEVILLA JAEN, S.SEBASTIAN DE LOS REYES Y QUART DE POBLET (VALENCIA)

Artículo 18. Condiciones económicas de los traslados.

Licencia retribuida de un mes para realizar gestiones particulares en relación con la búsqueda de vivienda y traslado.

Abono a tanto alzado y por una sola vez de 16.605,24 euros brutos, como compensación global por el traslado. Igualmente, se le abonará la cantidad de 191,61 euros mensuales durante sesenta meses. No obstante, se podrá acordar el abono de ambas cantidades en treinta y seis mensualidades.

La Empresa abonará a cada trabajador/a quince días de dietas y alojamiento para dos personas en el lugar de destino para realizar las gestiones necesarias relacionadas con su traslado.

Concesión, si el afectado lo solicita en el plazo de un año, de un préstamo al tipo de interés euríbor a un año, por un importe máximo de 41.510,85 euros, que se amortizará en el plazo máximo de nueve años desde la fecha de su concesión.

Abono de los gastos de mudanza y traslado del/la afectado/a y sus familiares.

Aquellos/as trabajadores/as que habiendo optado por el traslado no consiguieran adaptarse a su nuevo lugar de trabajo durante su primer año de permanencia en éste, podrán solicitar la baja en la Empresa preavisando con un mes de antelación y percibiendo una indemnización compensatoria equivalente a cincuenta días de salario bruto por año de servicio, con un tope máximo de cuarenta y dos mensualidades de salario bruto. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a una cantidad adicional a tanto alzado consistente en 8.288,05 euros.

A la indemnización que le corresponda se le descontará la parte líquida de 16.605,24 euros, que se le abonó en el momento del traslado, en virtud de lo dispuesto en este artículo.

En aquellos traslados de centro de trabajo situados en distinto municipio, entre los que medie una distancia superior a 15 kilómetros y no suponga un cambio de residencia, se establece una compensación de traslado de 191,61 euros mensuales durante cinco años.

Si en el plazo máximo de un año, después del traslado definitivo, se comunicara la intención de cambio de residencia a un municipio más cercano, motivado por el traslado, estos/as trabajadores/as percibirán los gastos de mudanza, tendrán derecho a una semana de permiso retribuido, y asimismo podrán solicitar el préstamo en las mismas condiciones del punto anterior.

Asimismo, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores del centro acordarán las acciones formativas necesarias a realizar, para el reciclaje de los/las trabajadores/as que cambien de puesto de trabajo.

Artículo 19. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes.

No obstante lo anterior, si el/la trabajador/a no aceptase la modificación sustancial de las condiciones de trabajo por sentirse perjudicado por la misma, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización compensatoria equivalente a cincuenta días de salario bruto por año de servicio, con un tope máximo de cuarenta y dos mensualidades de salario bruto. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a una cantidad adicional a tanto alzado consistente en 8.288,05 euros brutos.

Artículo 46. Despidos objetivos.

La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se mejora la indemnización para los casos de despido basados en las siguientes causas:

- a) Los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a la que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores por un despido improcedente, y
- b) los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año trabajado con un tope de veinticuatro mensualidades.

CONVENIO COLECTIVO DE COLEBEGA. 2017-2019 APLICABLE EN EL CENTRO DE TRABAJO DE QUART DE POBLET (VALENCIA) DEL GRUPO COCA COLA IBERIA

Artículo 2.5 Movilidad geográfica.

Como consecuencia del natural intercambio de los recursos humanos entre los distintos centros de trabajo de la empresa, para obtener la mejor estructura organizativa y asegurar el funcionamiento y el futuro de los actuales centros de trabajo, se ha convenido que, cuando por razones de índole económica, técnica, organizativa o de producción y de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, resulte necesario cubrir uno o varios puestos de trabajo en algún centro de la empresa, y ello implique la necesidad de cambiar de domicilio, la Dirección, de conformidad con el procedimiento señalado, procederá al traslado del trabajador/a más idóneo, si bien éste percibirá en concepto de indemnización por los gastos que se pudieran ocasionar, y por una sola vez, las siguientes cantidades:

- a) Abono de los gastos ocasionados por la mudanza, debidamente justificados.
- b) Abono de una cantidad en función de las circunstancias personales y familiares:
 - Indemnización básica, 15.426,55 euros brutos.
 - Y por cada ascendiente o descendiente en primer grado, del trabajador/a o su cónyuge, dependientes de éste y que convivan en el domicilio familiar, 2.065,08 euros brutos.

Alternativamente a las indemnizaciones del apartado b) anterior, el trabajador/a podrá optar por alguna de las siguientes posibilidades:

1. Doce meses de alquiler por un importe de hasta 1.249,53 euros, más 185,27 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
2. Dieciocho meses de alquiler por un importe de hasta 969,54 euros, más 136,89 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.
3. Veinticuatro meses de alquiler por un importe de hasta 823,66 euros, más 124,41 euros por cada uno de los familiares definidos en b), siempre importes brutos y mensuales.

Para el cobro de las anteriores cantidades el trabajador/a deberá justificar documentalmente el alquiler.

La Dirección de la empresa, al objeto de determinar la identidad del trabajador/a afectado, tendrá en cuenta necesariamente la voluntariedad entre el personal más idóneo, y, de no haber voluntarios, lo designará teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

Traslado: Tramitación del traslado forzoso de acuerdo a lo establecido en el artículo 40, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

- Preaviso: Los trabajadores/as que sean trasladados de su centro de trabajo de origen a otro centro de trabajo de la empresa serán preavisados, como mínimo, con cuarenta días de antelación.
- Puesto de trabajo: Será equivalente, si existiera vacante, sin perjuicio de que se modifiquen las funciones, jornada y horario, en aras a la adaptación al puesto de destino. En cualquier caso se garantizará, como mínimo, el nivel salarial de origen, salvo lo dispuesto en el artículo 2.4.2 párrafo tercero de este convenio.
- Antigüedad: El trabajador/a trasladado será el más idóneo a criterio de la Dirección y a igualdad de idoneidad, el de menor antigüedad en el grupo profesional, departamento o área funcional.
- Desplazamiento: El trabajador/a tendrá derecho al reembolso de los gastos del viaje inicial a la población de destino, y de la estancia con un máximo de siete días en las condiciones que se acuerde. Si fuera preciso dispondrá de otro viaje, en condiciones similares, de dos días, para que la familia tome contacto con la población de destino. Hasta que se traslade su familia, con un límite de tres meses, se abonará al trabajador/a un viaje a su domicilio de origen cada dos semanas.

El trabajador/a afectado por un traslado geográfico no podrá ser trasladado nuevamente en un plazo de cinco años, salvo que voluntariamente lo acepte o que el centro de trabajo en el que presta sus servicios cese en su actividad.

COBEGA APLICABLE AL CENTRO DE TRABAJO DE STA CRUZ DE TENERIFE 2018-2019

Artículo 40º.- Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias.

Se establece un Fondo de Atenciones Sociales-Médico-Sanitarias para atender los casos de especial necesidad que se produzcan entre los trabajadores/as de

la empresa, o familiares directos a su cargo, en relación a contingencias médico-sanitarias no amparadas por la Seguridad Social y mejoras sociales que considere la comisión del Fondo y que deberá ser aprobada por el pleno del Comité de empresa. Este Fondo se incrementará con la Ayuda del Lavado de Ropa que el empleado/a no percibe en el mes de vacaciones, así como por el Plus Delegación y el Plus de Asistencia, pasando estas cuantías a engrosar el Fondo Social-Médico-Sanitario. La empresa aportará al fondo médico sanitario la cantidad de 16.747,5 € en el año 2013. A partir del año 2014 ambas partes acordarán la cantidad a aportar, que mientras no se acuerde otro porcentaje la cantidad será de 16.747,5 €/año. Para que los proyectos del Fondo Social sean alcanzables, la aportación empresarial al fondo que se apruebe en las negociaciones de convenios a partir del 1 de enero de 2013, será de 25.375 € anuales.

Artículo 43º.- Complemento de I.T.

Todos los trabajadores/as en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán el 100% de las retribuciones fijas (salario base, plus vinculación y complemento ad personam según acuerdo de fecha 25.11.11 a título personal). Además, en las cuantías variables, el trabajador/a que perciba incentivo o comisión se le compensará con 40,04 € diarios mientras dure el período de baja. Estos trabajadores/as cobrarían esta misma cantidad cuando tengan permiso o licencias retribuidas por causas de fallecimiento de esposo/a, padres, hijos/as o hermanos/as y licencia de asuntos propios, que serán 59,51 €, cantidad no acumulable a la del periodo de su baja. Si estuviera hospitalizado sería compensado con 59,51 € por cada día hábil que dure la estancia en centro hospitalario y con 43,29 € por cada día hábil en el post-hospitalización y en el post-operatorio (no acumulables entre sí). A partir del día 75 en situación de I.T., en lugar de la compensación descrita en el párrafo anterior, percibirá el 90% de la media mensual de las comisiones o plus de tarea de los últimos doce meses, que será el 100% a partir del día 100 de baja por IT.

NORBEGA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS 2018-2020. APLICABLE AL CENTRO DE TRABAJO DE GALDAKANO (VIZCAYA) DE COCA COLA IBERIA

Art. 16. Personal con diversidad funcional.

Cuando un trabajador se vea afectado por una incapacidad permanente parcial declarada, la Empresa lo destinará a otro puesto de trabajo de acuerdo con sus posibilidades, siempre que los mismos no rebasen el 5 % de la plantilla total de la Empresa.

La extinción del contrato de trabajo por Incapacidad Permanente Total dará lugar al derecho del trabajador a percibir las siguientes cantidades:

Por Enfermedad	2018	Por Accidente	2018
Mayores de 55 años	82.932,94	Mayores de 55 años	71.089,36
Entre 45 y 55 años	106.634,69	Entre 45 y 55 años	82.932,94
Menores de 45 años	118.478,23	Menores de 45 años	94.787,46

Art. 20. Masita.

El importe del concepto «masita» evolucionará durante la vigencia del Convenio de la siguiente manera:

(1) Se aplicará el porcentaje de incremento salarial fijado en el artículo 19 para cada uno de los años de vigencia del convenio –esto es, 2018, 2019 y 2020–.

(2) Adicionalmente, con efectos al 1 de enero de 2019, las partes acuerdan:
Suprimir la póliza de seguro de salud que actualmente tiene suscrita Norbega con la entidad ACUNSA en beneficio de los trabajadores.

Como contrapartida, incrementar el concepto «masita» en un importe a tanto alzado adicional de 139 euros brutos anuales a partir de la fecha indicada, esto es, 1 de enero de 2019.

Como consecuencia de lo anterior, el importe de este concepto para cada año ascenderá a los siguientes importes:

Para el año 2018, se fija un importe bruto anual de 596,31 euros.

Para el año 2019, se fija un importe bruto anual de 744,25 euros (es decir, 605,25 euros + 139 euros).

Para el año 2020, se fija un importe bruto anual de 755,41 euros.

Art 44. Garantías sindicales.

Serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.
Los Representantes de los Trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, siendo 30 horas para los miembros del Comité de Empresa y 16 horas para los Delegados de Personal.

Sin rebasar el máximo legal las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos.

El crédito de horas mensuales de los Representantes de los Trabajadores podrá ser acumulable individualmente. Se exceptúan los meses de junio, julio, agosto y septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

Dispondrán de un tablón de anuncios para la publicación de notas de carácter laboral y sindical.

Asimismo, se les facilitará un local de reunión cuya utilización deberá solicitarse con 48 horas de antelación como mínimo.

La Empresa constituirá al comienzo del ejercicio un fondo económico destinado a compensar los gastos por desplazamientos de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales con motivo de sus reuniones habituales.

La Representación de los Trabajadores fijará en el mes de enero el calendario de las reuniones a celebrar durante el año, procurando en todo caso que tengan lugar en lunes.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

No sujetará el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedirá o perjudicará a un trabajador de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En materia de Seguridad e Higiene, se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa, a solicitud del Sindicato y previa conformidad del interesado, descontará la cuota sindical en la nómina mensual del mismo.

Art 45 Sección Sindical.

Sin perjuicio de la regulación prevista en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la empresa mejorará su regulación en los siguientes términos:

Se mejorará hasta las 30 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al Sindicato con mayor representación en el centro de trabajo de Galdakao y a la vista del total de trabajadores que lo conforman en relación con el total de la empresa sumando los demás centros de trabajo de la misma. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Se mejora hasta las 16 horas mensuales el crédito sindical de (1) un delegado sindical correspondiente al resto de Sindicatos que, al menos, cuente con un 25 % de los delegados de personas y miembros del Comité de Empresa del conjunto de la Empresa. Dicho delegado, dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa.

Sin rebasar el máximo legal de las horas de representación sindical de los miembros afiliados a un mismo sindicato, podrán ser acumuladas entre los mismos. El crédito de horas mensuales de los Delegados Sindicales podrá ser acumulable individualmente.

Se exceptúan los meses de junio, julio, agosto y septiembre, durante los cuales, única y exclusivamente podrán utilizarse las horas correspondientes a dichos meses.

Disposición adicional primera. Creación de empleo estable.

Como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la dirección de Norbega se compromete a adoptar las siguientes medidas en materia de creación de empleo estable:

Conversión de doce (12) trabajadores fijos discontinuos en indefinidos a tiempo completo en la fecha de firma del Convenio Colectivo.

Contratación de cinco (5) trabajadores mediante la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo. Dicha contratación se efectuará como máximo antes del 31 de diciembre de 2019.

SCHWEPPE, S.A. 2018-2019. APLICABLE A LOS CENTROS DE TRABAJO DE TOLEDO, SEVILLA Y BARCELONA

Artículo 15. Jornada nocturna de mayores de 59 años en el área industrial (fábricas).

El Personal del área industrial de edad superior a 59 años, podrá ser excluido del trabajo en turno de noche, siempre y cuando (i) lo solicite voluntariamente, (ii) exista otro trabajador, compatible por perfil y línea de producción, que voluntariamente decida sustituirle y (iii) el número de trabajadores de edad superior a 59 años excluidos del turno de noche, sumado al número de empleados que, por limitación médica, no puedan prestar servicios en este turno, no exceda del 12% de la plantilla de la fábrica.

Este régimen de sustituciones se organizará por periodos trimestrales, de la siguiente manera:

– Trimestralmente la Compañía pondrá a disposición de los empleados de la fábrica:

I. Un primer listado en el que aquellos trabajadores de edad superior a 59 años podrán solicitar su exclusión del turno de noche.

II. Un segundo listado en el que cualquier trabajador de la fábrica podrá presentarse voluntario para sustituir, en el turno de noche, a los trabajadores incluidos en el listado anterior.

– En el caso de que exista compatibilidad, por perfil profesional y línea de producción, entre un trabajador mayor de 59 años que solicite su exclusión del turno de noche, y un sustituto, éste cubrirá los turnos de noche que le hubiera correspondido realizar al primero a lo largo del trimestre.

– De existir un número de peticiones de exclusión del trabajo en turno de noche, superior al número de sustitutos compatibles por perfil y línea de producción, los trabajadores seleccionados para ser excluidos de la prestación de servicios en el turno de noche serán aquéllos de más edad.

– En el caso de que el número de adscripciones al turno de noche sea superior al número de trabajadores que soliciten su exclusión del mismo, compatibles por perfil y línea de producción, el sustituto será elegido por orden de solicitud.

– En caso de que, como consecuencia de este régimen de sustituciones, el sustituto tuviera que prestar servicios en turno de noche durante un periodo superior a 2 semanas consecutivas, éste podrá retractarse de su decisión a partir del primer día de la tercera semana consecutiva en la que fuera a prestar servicios en el turno de noche, volviendo ambos trabajadores a los turnos que inicialmente les hubieran correspondido.

Artículo 44. Bajas definitivas por invalidez.

En el supuesto de que la Dirección Provincial del INSS en base a la Comisión Técnica Calificadora Provincial u organismo competente, declarase que cualquier trabajador afectado por este Convenio pasará a la situación de Invalidez Permanente, en su grado de Incapacidad Permanente Total, dicho trabajador podrá solicitar, por ser baja definitiva en la Empresa, las cantidades brutas establecidas en la siguiente tabla:

Bajas definitivas por Incapacidad	2018 Euros brutos	2019 Euros brutos
Porcentaje del 55%	39.993,21	40.433,13
Porcentaje del 75%	26.662,14	26.955,42

Si el empleado pudiera pasar a la situación de Invalidez Permanente, éste podrá solicitar, por ser baja definitiva en la Empresa, las cantidades brutas que se indican según sea el período acumulado de Incapacidad Temporal y el grado de Incapacidad Permanente Total:

Bajas definitivas por Incapacidad	2018 Euros brutos	2019 Euros brutos
Más de 12 Meses de IT – 55%	39.993,21	40.433,13
Más de 12 Meses de IT – 75%	26.662,14	26.955,42
Entre 6 y 12 Meses de IT – 55%	43.325,98	43.802,56
Entre 6 y 12 Meses de IT – 75%	31.105,83	31.447,99
Menos de 6 Meses de IT – 55%	48.880,59	49.418,28
Menos de 6 Meses de IT – 75%	36.660,44	37.063,71

Artículo 45. Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes.

En el supuesto de que la Seguridad Social, a través de sus organismos competentes para ello, declare el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado de cualquier trabajador afectado por este convenio, como consecuencia de sufrir una lesión permanente no invalidante (lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto), el trabajador percibirá el mismo importe y en las mismas condiciones que la indemnización que sea reconocida y abonada por la Seguridad Social, indemnizaciones que la Empresa asegurará a través de la contratación de una póliza con una Empresa de Seguros, con efectos a la firma del vigente Convenio Colectivo

Sector Manipulado Hortofrutícola

CONVENIO COLECTIVO FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS (MANIPULADO Y ENVASADO) MURCIA. 2016-2020

Disposición adicional Sexta

Las empresas afectadas por este Convenio y que no pertenezcan a ninguna de las Asociaciones representadas en el mismo, deberán abonar a la Comisión Paritaria del Convenio el 0,5% de la masa salarial bruta de cada año de Convenio, al objeto de compensar parte de los gastos de negociación, creándose un fondo al objeto de realizar actuaciones tendentes a la promoción, estudio y seguimiento del Convenio, así como las relaciones laborales del sector.

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA 2016-2020

Artículo 27. Pase de eventuales a fijos-discontinuos

1. Cuando un/a trabajador/a preste sus servicios durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrá la condición de personal fijo-discontinuo a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

Los/as trabajadores/as que en una campaña no hayan alcanzado 50 o 20 días de trabajo tendrán preferencia para ser contratados/as en la siguiente campaña, sin pérdida de la condición de eventual.

2. Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

Sector Vinos y Licores

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CODORNÍU, SA, PARA LOS AÑOS 2017-2018. APLICABLE A LOS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA: SANT SADURNÍ D'ANOIA (CODORNIÚ, RONDEL Y DALAPIERRE) Y SANT ESTEVE DE SESROVIRE (BACH)

Art 29. Premio iniciativa

Todo trabajador podrá comunicar directamente a la dirección de la empresa cualquier iniciativa o sugerencia de tipo personal que represente una mejora en los métodos de trabajo, aumento de productividad, mayor seguridad etc. Con este fin, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores los impresos adecuados para explicar y desarrollar su idea, y puede la dirección convocar al trabajador para que amplíe o aclare la idea o sugerencia formulada. En caso de aceptarse la idea o sugerencia se premiará al autor con 103,80 EUR y, puesta en práctica con resultados satisfactorios, se entregará, por una sola vez, el importe del 25% del ahorro del trabajo, tiempo o materiales conseguidos con la sugerencia en un período de 6 meses, sin limitación práctica alguna. La dirección dará cuenta al Comité de Empresa los premios concedidos

CONVENIO COLECTIVO PERNOD RICARD ESPAÑA. CENTRO DE TRABAJO DE MÁLAGA 2013-2020

Artículo 16. Vacaciones

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de:

- 23 días hábiles, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo, para:
 - Los trabajadores que sean contratados a partir del 1 de enero de 2013.
 - Los trabajadores que, a la fecha de 1 de enero de 2014, estén prestando servicios en la empresa y a dicha fecha acrediten una antigüedad en la empresa superior a veinticinco años.
 - Los trabajadores que, a la fecha de 1 de enero de 2014, estén prestando servicios en la empresa y a dicha fecha acrediten una antigüedad en la empresa inferior a cinco años.
- 24 días hábiles, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo, para:

- Los trabajadores que a la fecha de 1 de enero de 2014 estén prestando servicios en la empresa y a dicha fecha acrediten una antigüedad en la empresa superior a 5 años e inferior a 15 años,
- Los trabajadores que a fecha de 1 de enero de 2014 estén prestando servicios en la empresa con una antigüedad en la Empresa inferior a cinco años tendrán derecho a disfrutar de 24 días hábiles de vacaciones a partir del año en que cumplan cinco años de antigüedad en la Empresa.
- 25 días hábiles, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo, para:
 - Los trabajadores que a 1 de enero de 2014 estén prestando servicios en la empresa y a dicha fecha acrediten una antigüedad en la empresa inferior a 25 años y superior a 15 años,
 - Los trabajadores que a la fecha 1 de enero de 2014 estén prestando servicios en la empresa con una antigüedad en la Empresa inferior a 15 años tendrán derecho a disfrutar de 25 días hábiles de vacaciones a partir del año en que cumplan 15 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 29. Seguro de vida

Todo el personal estará cubierto por una póliza de vida colectiva cuyas condiciones se reflejan en el anexo V del presente convenio colectivo.

ANEXO V. Seguro colectivo

La empresa tiene establecida con la compañía aseguradora CASER una póliza de seguro de vida colectivo para todos sus trabajadores.

El objetivo de este seguro consiste en garantizar una compensación económica a los trabajadores asegurados o a sus beneficiarios en el supuesto de fallecimiento del trabajador, en el caso de producirse alguna de las circunstancias cubiertas por la póliza durante el periodo de relación laboral, siempre y cuando el trabajador no haya pasado a la jubilación.

1. RIESGOS CUBIERTOS

1.1. Principal:

Fallecimiento por cualquier causa

1.2. Complementarios:

Doble indemnización por fallecimiento por accidente (incluye infarto considerado como accidente de trabajo por la autoridad laboral competente).

Triple indemnización por fallecimiento por accidente de circulación Invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez. En todos los casos, la definición de los riesgos será la establecida por la Compañía Aseguradora

4. CAPITAL ASEGURADO

4.1. Trabajadores fijos

Para los trabajadores con contrato laboral por tiempo indefinido el capital asegurado se determinará en base a su situación personal y a su retribución anual bruta.

Se garantiza un capital asegurado mínimo de 18.030,36 euros:

Clasificación	Capital asegurado
Solteros	100% salario bruto anual
Solteros con familiar a cargo (1)	200% salario bruto anual
Parejas de Hecho/Derecho (2)	200% salario bruto anual
Parejas Hecho/Derecho con hijos a cargo hasta 25 años edad	50% por hijo, tope 400%
Parejas Hecho/Derecho y solteros con hijos (mínusválidos) deficientes (3)	100% por hijo, tope 400%
En todos los casos:	Tope 400%

1) Familiar a cargo:

Se entiende por familiar a cargo:

- Hijos hasta 25 años.
- Padres.
- Hermanos.



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2018 Y 2019. APLICABLE EN EL CENTRO DE TRABAJO DE PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A. EN DAIMIEL (CIUDAD REAL)
ARTÍCULO 35.- ANTIGÜEDAD.

Artículo 35.- Antigüedad.

- A los 2 años 5%.
- A los 4 años 10%.
- A los 6 años 15%.
- A los 8 años 20%.
- A los 12 años 22%.
- A los 15 años 25%.
- A los 20 años 40%.
- A los 25 años 60%.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan sido contratados a partir de 1 de enero de 2013 disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 2 años 5%.
- A los 4 años 10%.
- A los 6 años 15%.
- A los 8 años 20%.
- A los 12 años 22%.
- A los 15 años 25%.
- A los 20 años 30%.
- A los 25 años 40%.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 2018 disfrutarán de aumentos periódicos sobre el salario base, que resulte de la aplicación de la siguiente escala:

- A los 3 años 5%.
- A los 6 años 10%.
- A los 9 años 15%.
- A los 12 años 18%.
- A los 16 años 20%.
- A los 20 años 25%.
- A los 24 años 30%.





6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



6.1. Sector Cárnico

6.1.1. Resultados generales

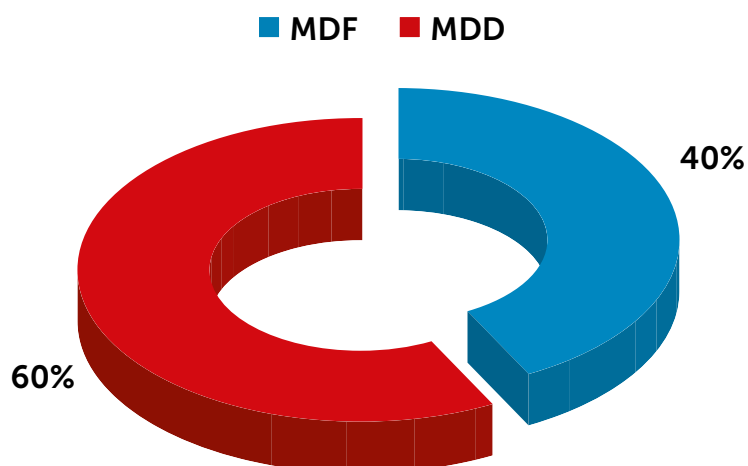
A continuación se muestra el Ranking 2018 de las diez empresas del sector Cárnico según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2018.

Ranking de las 10 empresas sector Cárnico 2018

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2018 (Mill. €)	Plantilla 2018
1	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	Madrid	2.052,80	7.859
2	EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	Murcia	1.124,00	4.612
3	CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	Cataluña	1.035,00	3.780
4	JORGE, S.L. GRUPO	Aragón	1.025,40	835
5	I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)	C. la Mancha	742,10	1.508
6	FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	Cataluña	485,00	821
7	COMAPA 2001, S.L.	Madrid	425,00	113
8	GRUPO MEDINA	Madrid	410,00	1.550
9	CARNIQUES DE JUJA, S.A.	Cataluña	294,60	280
10	S.A.T. FRIBIN	Aragón	280,00	463

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

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



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2018 de las 10 empresas de mayor facturación del sector Cárnico, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 7.873,9 millones de euros, lo que supone 147,7 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 1´91%. Estas ventas suponen cerca del 27% de la facturación total de productos cárnicos.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan unos 21.821 puestos de trabajo, lo que significa 905 empleos más que en 2017 y un crecimiento del empleo del 4´33%. Estas empresas generan el 20% del empleo de la Industria Cárnica.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Cárnicas 2018

RANKING	2017	2018	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	7.726,20	7.873,90	147,70	1,91
Empleo (Nº de personas)	20.916	21.821	905	4,33

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

Ventas y plantilla del Ranking 2018 en el conjunto del sector Cárnico

2018	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	7.873,90	29.291	26,88
Empleo (Nº de personas)	21.821	109.230	19,98

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

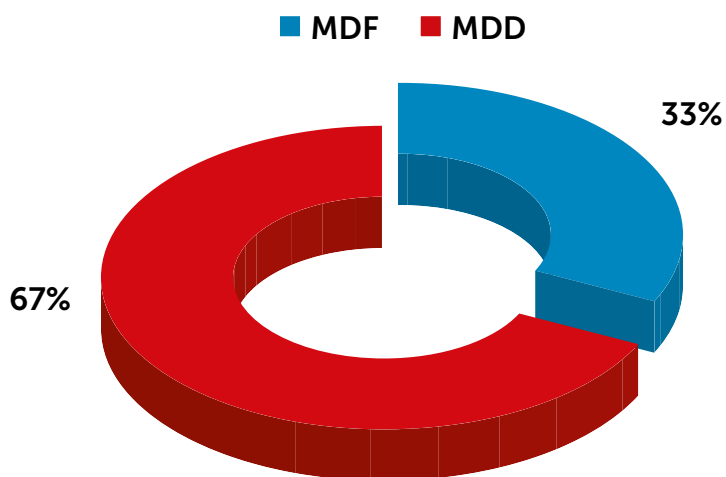
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector Cárnico, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que registran crecimientos en sus ventas, el 67% fabrica MDD y el 33% restante MDF, mientras que en el caso de las caídas de las ventas se encuentran al 50%.

Evolución de las ventas Ranking Cárnicas

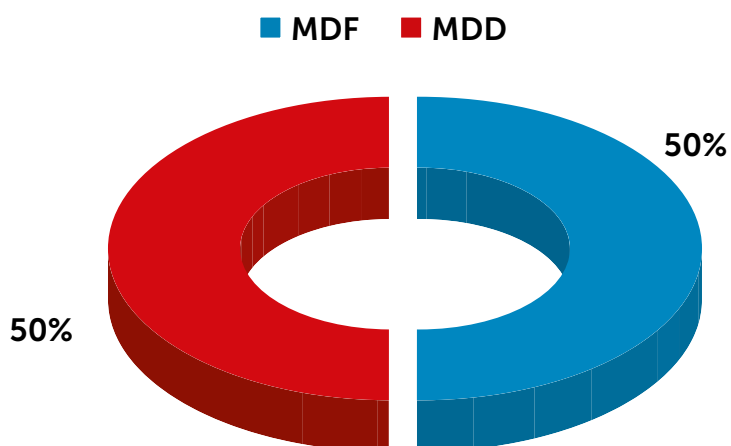
Empresa/Grupo	Evolución ventas
I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	↑ 9,29
CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	↑ 5,72
GRUPO MEDINA	↑ 5,13
S.A.T. FRIBIN	↑ 4,28
FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	↑ 3,26
CAMPOFRÍO FOOD GRUP, S.A. GRUPO	↑ 2,54
JORGE, S.L. GRUPO	↓ 0,24
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	↓ 0,43
COMAPA 2001, S.L.	↓ 6,92
CARNIQUES DE JUJA, S.A.	↓ 9,24

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en la mayoría de las empresas cárnicas del Ranking, en este sentido, el 71% de las empresas que incrementan las ventas de sus productos pertenece a fabricantes de MDD, mientras que en el caso de las que han visto descender su cifra de negocios, el 67% fabrica productos de MDF.

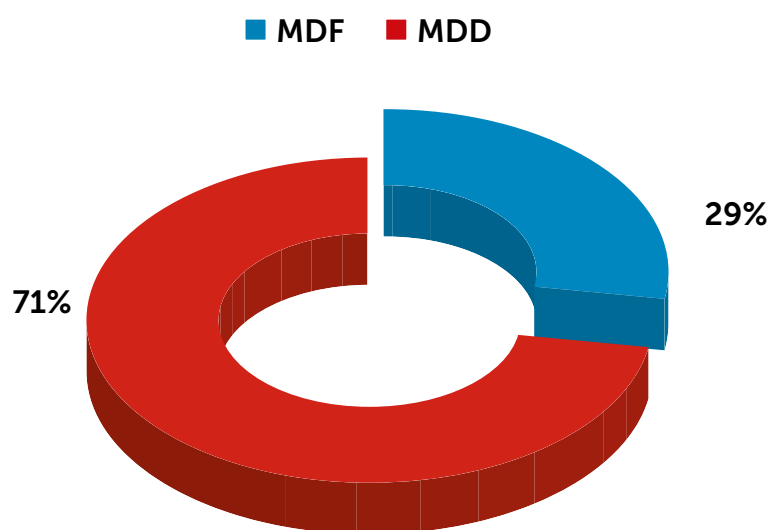
Evolución del empleo Ranking Cárnicas

Empresa/Grupo	Evolución empleo
FRIGORIFICS COSTA BRAVA, S.A.	↑ 37,52
GRUPO MEDINA	↑ 10,71
I.C. LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	↑ 8,18
JORGE, S.L. GRUPO	↑ 5,83
EL POZO ALIMENTACIÓN, S.A.	↑ 5,61
CORPORACIÓN ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	↑ 4,22
COMAPA 2001, S.L.	= 0,00
CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	↓ 0,18
CARNIQUES DE JUJA, S.A.	↓ 0,36
S.A.T. FRIBIN	↓ 2,53

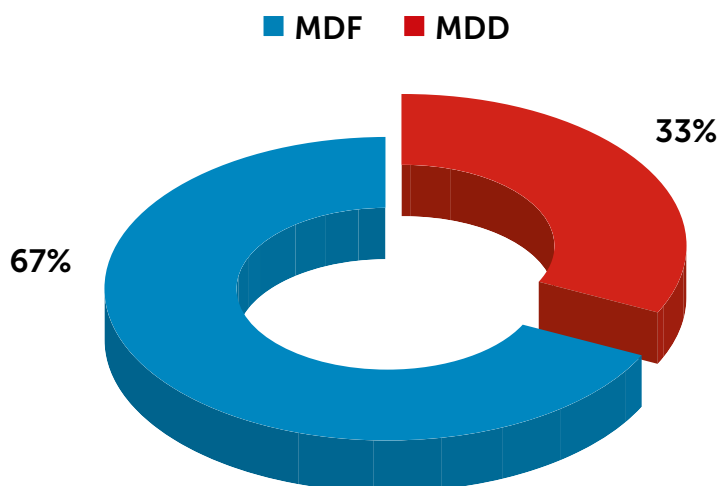
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



Crecimiento empleo



Caida empleo



• Las 10 empresas que forman el Ranking 2018 en el sector Cárnico tienen una facturación media de 787,39 millones de euros, lo que supone 14,77 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas cercano al 2%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 873,15 millones de euros, 18,78 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 2,2%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 658,75 millones de euros, lo que supone 8,75 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 1´35%.

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 214,4 millones de euros más al año, lo que supone un 24´55% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la facturación media de las empresas MDD en el sector Cárnico consigue un crecimiento anual del 2´2%, mientras que las ventas de las empresas MDF registraban un crecimiento menor, del 1´35%, lo que supone cerca de 1 punto por debajo del crecimiento de la facturación de las empresas MDD.

Ventas medias Ranking Sector Cárnico, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2017	772,62 Mill. de €	854,37 Mill. de €	650,00 Mill. de €
2018	787,39 Mill. de €	873,15 Mill. de €	658,75 Mill. de €
%var.	1,91	2,2	1,35

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector Cárnico que forman el Ranking 2018 generan una media de 2.182 empleos, lo que supone 90 empleos más que en 2017 y un crecimiento del 4´33%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 2.744 puestos de trabajo, 120 empleos más que en 2017y un crecimiento anual del 4´57%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 1.340 personas empleadas, lo que supone un crecimiento del 3´6% respecto al Ranking anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDD es superior a la media de las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan unos 1.400 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 51% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la plantilla media de las empresas MDD en el sector Cárnico consigue un crecimiento anual del 4´57%, mientras que las ventas de las empresas MDF registraban un crecimiento menor, del 3´6%, lo que supone casi 1 punto por debajo del crecimiento de la facturación de las empresas MDD.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Cárnico, facturan de media un 24,55% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, hasta un 51% más de empleo**. Igualmente las empresas que **fabrican MDF en el sector Cárnico**, muestran una tendencia de crecimiento más importantes tanto en su facturación, como en el empleo.

Plantilla medias Ranking Sector Cárnico, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2017	2.092 empleos	2.624 empleos	1.293 empleos
2018	2.182 empleos	2.744 empleos	1.340 empleos
%var.	4,33	4,57	3,6

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas Cárnicas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Madrid y Cataluña.

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

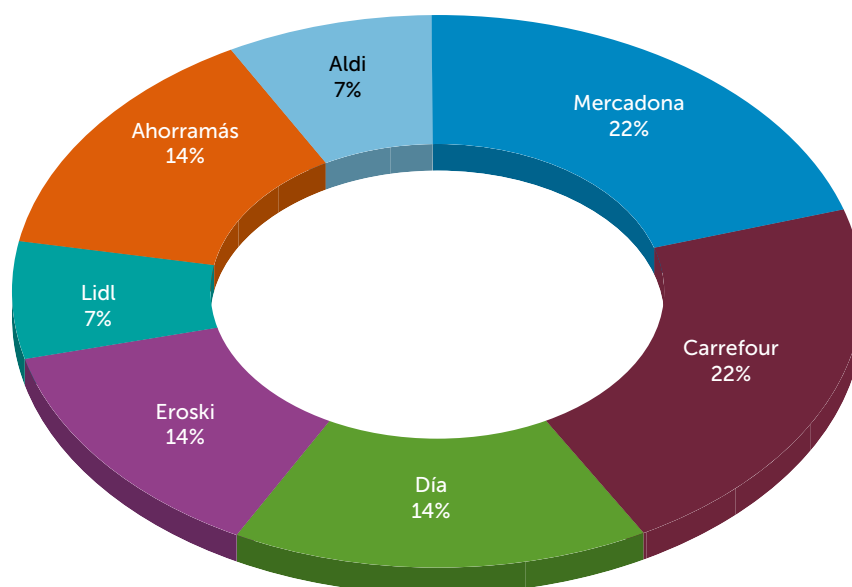
Sedes centrales de las empresas Cárnicas del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Madrid (30%) Cataluña (30%)	Madrid (50%)	Cataluña (50%) Aragón (50%)

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

Análisis distribución

- De las 6 empresas del Sector Cárnico del Ranking 2018 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 22% fabrica para CARREFOUR y MERCADONA.



- De estas 6 empresas Cárnicas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 50% fabrica para cuatro o más MDD y el 50% restante, fabrica para solo una MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos cárnicos para **una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector Cárnico, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD que suponen el 60% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra crecimientos en ambos casos, las ventas se incrementan casi un 2% y el empleo un 4´33%. Estas diez empresas aportan el 26´88% de las ventas del sector y acogen al 20% del empleo. El 67% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 7 puntos por encima del porcentaje que suponen en el total del Ranking. En el caso del empleo, el 71% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se relacionan con la fabricación de productos cárnicos para MDD, lo que supone 11 puntos por encima del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Cárnico, facturan de media un 24´55% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, hasta un 51% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican

“marca blanca” para el sector Cárnico, muestran una tendencia de crecimiento más importantes tanto en su facturación, como en el empleo.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas Cárnicas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Madrid y Cataluña.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para CARREFOUR y MERDADONA. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de las empresas del Sector Cárnico que forman parte del Ranking 2018, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, el talento o el consumo, del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

En el siguiente gráfico se muestra el resultado.

Se han encontrado dos empresas del sector Cárnico presentes en estos Ranking, Campofrío y El Pozo Alimentación, ambas relacionadas con **la fabricación, parcial o mayoritaria de MDD**. Encontramos ambas empresas en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa y con mejor responsabilidad y gobierno corporativo. Campofrío aparece igualmente en los dos Ranking relacionados con el talento y empresas preferidas para trabajar por los universitarios.

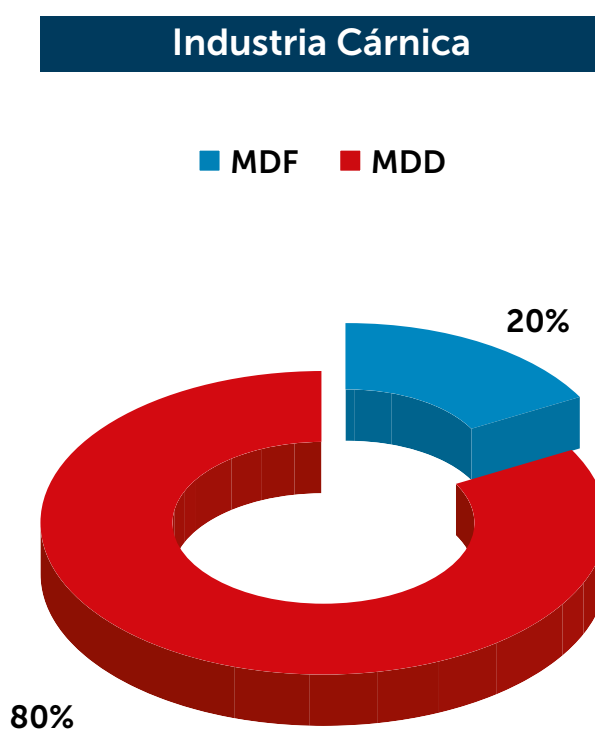
Empresas del sector Cárnico en Ranking MERCO

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

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

6.1.2. Resultados de Negociación Colectiva

- Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 30 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.
- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso solo 2 diferentes: el de INDUSTRIA CÁRNICA, que es el que aplican la práctica totalidad de las empresas y centros de trabajo del estudio, en algunos casos con pactos de mejoras cuyo contenido no nos ha sido facilitado, y un solo convenio de empresa, el de MARTINEZ LORIENTES. S.A., que se aplica a 2 centros de trabajo de dos empresas de dos grupos diferentes, el de Tarancón (Cuenca) de INCARLOPSA y el de Buñol (Valencia) de GRUPO MEDINA. En cualquier caso, la poca variedad de los Convenios que se aplican hace que las condiciones de trabajo sean prácticamente homogéneas para todo el sector.
- Vigencia durante el año 2018
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 24, el 80% pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que tan solo 6 centros, que representan el 20% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.



Resultados por materias:**SALARIOS:**

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

Hay que mencionar que en este caso los convenios de aplicación en las empresas del ranking son exclusivamente 2, el Estatal del Sector de INDUSTRIA CÁRNICA y uno de empresa, el de MARTINEZ LORIENTE, que se aplica exclusivamente en dos centros de trabajo de la muestra. En la Mayoría de los centros de trabajo (28), pues, se aplica el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS, en algún caso con pacto de mejoras, lo que hace que las variaciones en materia salarial en los centros de trabajo de las empresas de la muestra sean casi inexistentes.

Para el estudio, como venimos haciendo en los últimos estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.426,30 €	15.459,15 €	15.294,90 €
Salario Mínimo	15.294,90 €	15.294,90 €	15.294,90 €
Salario Máximo	18.746,65 €	18.746,65 €	15.294,90 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

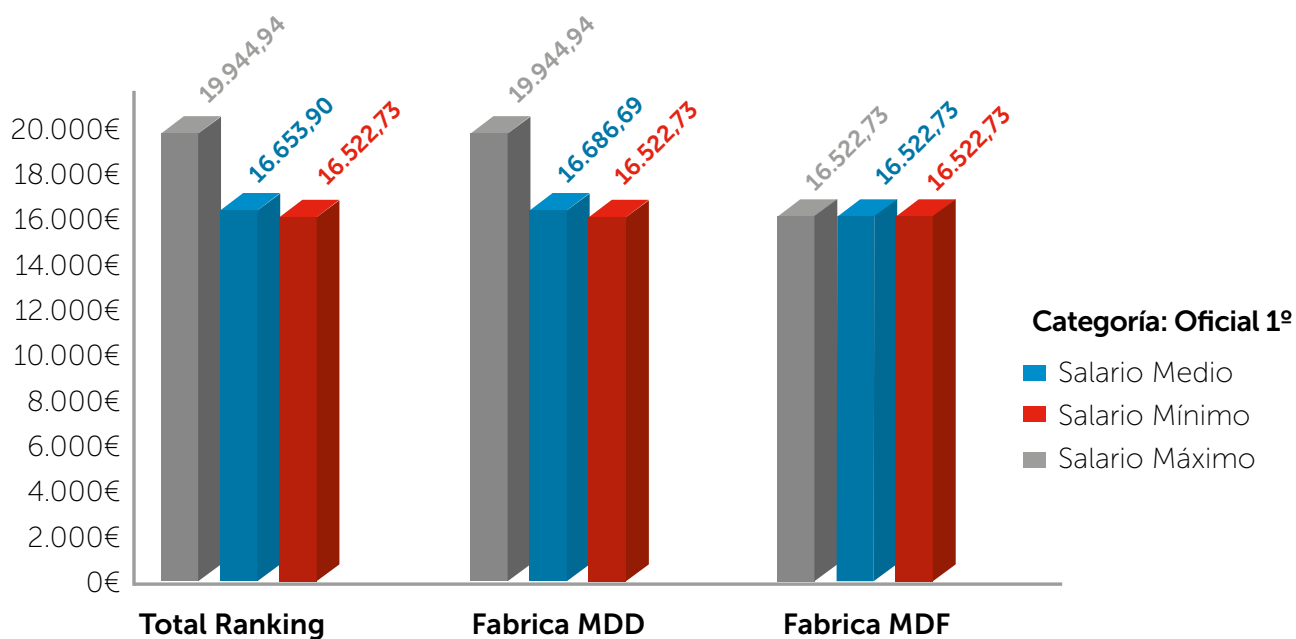
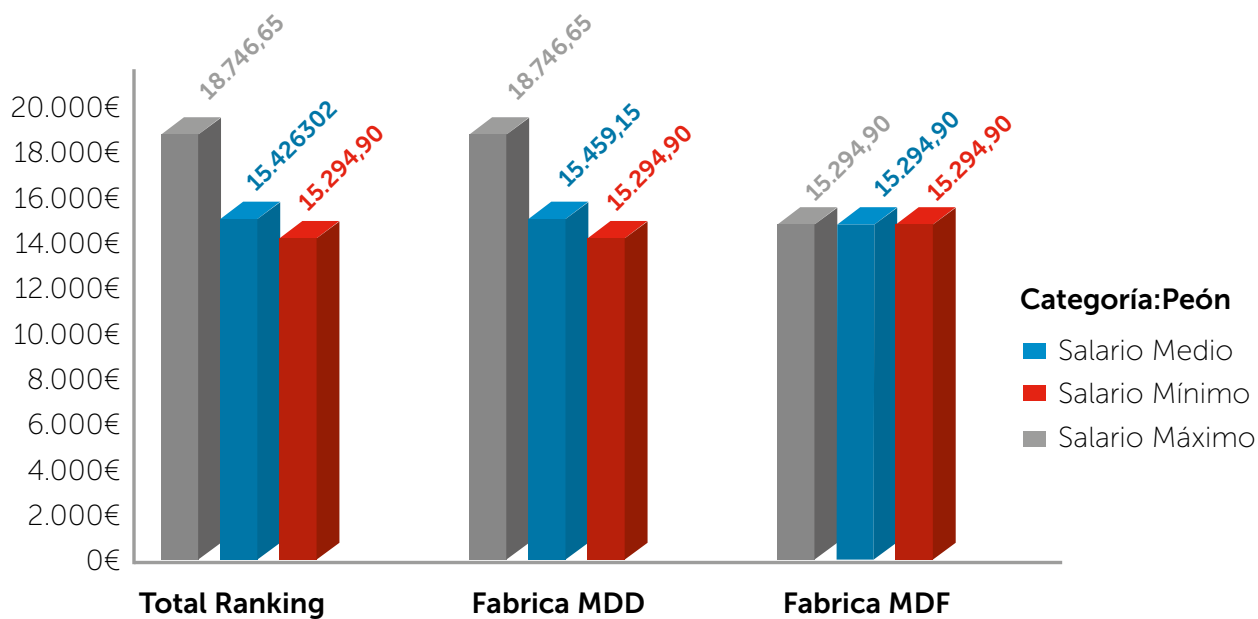
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.653,90 €	16.686,69 €	16.522,73 €
Salario Mínimo	16.522,73 €	16.522,73 €	16.522,73 €
Salario Máximo	19.944,94 €	19.944,94 €	16.522,73 €

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

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

El salario que aparece en el pacto de empresa del Centro de Burgos de CAMPOFRIO es de 18.746,85 € para el peón y 19.944,94 € para el oficial de primera, frente a 15.294,90€ y 16.522,73 € respectivamente del Convenio de Industria Cárnica. Se trata de una empresa que es fabricante de MDD.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, son bastante explicativos.



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

En este punto queremos mencionar que, pese a que en varios de los Centros de Trabajo de la Muestra se aplican pactos de mejoras del Convenio estatal de Industrias Cárnicas, desconocemos su contenido, por no hallarse éstos publicados en ninguna de las bases de datos oficiales, lo que hace en muchos casos imposible su localización.

Destacan, en el extremo superior:

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

En el extremo inferior:

El salario más bajo de la muestra es precisamente el que se aplica en la inmensa mayoría de los centros de trabajo de la misma, es decir, el correspondiente al Convenio de Industrias Cárnicas, 15.294,90 € para el Peón y 16.522,73 € para el Oficial 1ª.

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

La conclusión es que **no hay diferencia significativa en materia salarial entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MDF.**

JORNADA

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

Jornada anual:

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

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.770,00 horas/año, siendo esta la que se aplica en la totalidad de los Centros de trabajo analizados en la muestra.

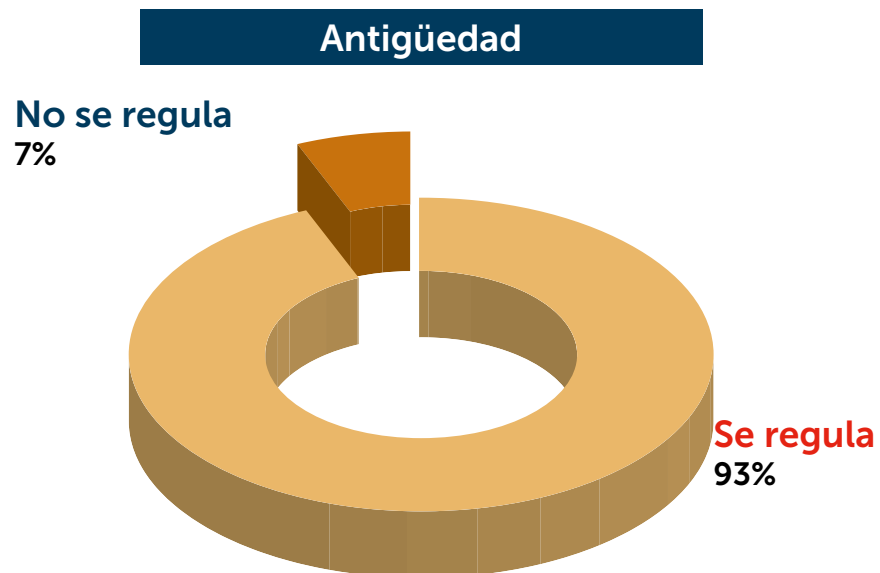
En este apartado hay que destacar la nula variación que existe en la jornada laboral de unas y otras empresas. Ello se debe a que la totalidad de las empresas del ranking

aplican en sus centros de trabajo la jornada laboral de 1.770 horas al año, que es la pactada en el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas.

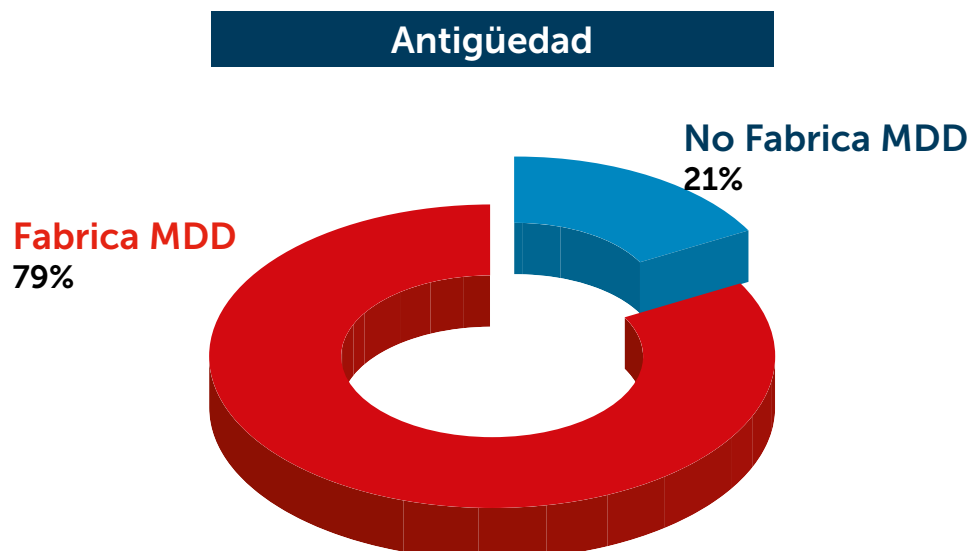
ANTIGÜEDAD

La mayoría de los Centros de Trabajo de la muestra analizada (93%, 28 de 30) recogen en su articulado la regulación del concepto de antigüedad, en los términos de la misma recogidos en el redactado del Convenio Estatal de Industrias Cárnicas. Los dos centros de trabajo que no la regulan son los que aplican Convenio de empresa.

La regulación que se recoge en la totalidad de los Centros de trabajo de la muestra que tienen recogida la antigüedad es la consideración de la misma como un Complemento Ad Personam, ya que dejó de generarse en 1.999, pasando a ser un complemento ad personam al que se aplican los mismos incrementos que al Salario base (2,50% para 2018).



Entre los Centros de trabajo que tienen en sus condiciones laborales la regulación de la antigüedad, el 79%, es decir, 22 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



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

“Como quiera que desde el 31 de diciembre de 1999 ningún trabajador devenga nuevos bienes ni quinquenios por razón de antigüedad, al haber concluido el período transitorio, la antigüedad consolidada al 31 de diciembre de 2017 se incrementará desde el 1 de enero de 2018 en un 2,50 %. (Anexo VIII Convenio Industrias Cárnicas)”

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

Como conclusión de este apartado hay que decir que, si bien dentro de 22 de los 24 (92%) Centros de trabajo de empresas donde se fabrica MDD tienen regulada la antigüedad, todos ellos tienen congelada la generación de la misma. Por otra parte, todos los centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen regulada en sus Convenios la misma.

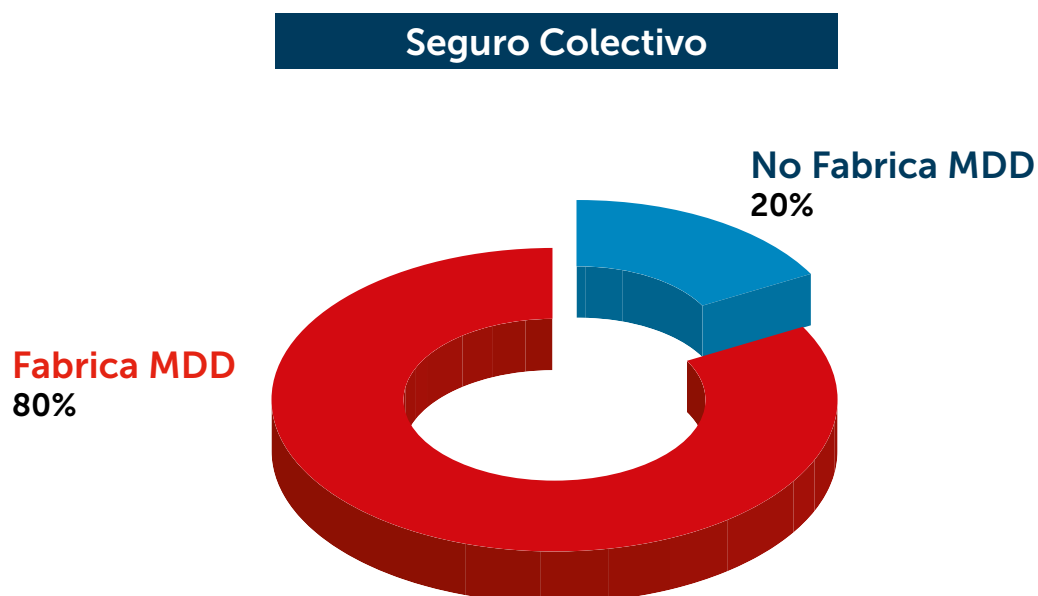
Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciados entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen.

SEGURO COLECTIVO

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



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 80% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca



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

Como ejemplos:

El **CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS** que se aplica en la mayoría de Centros de trabajo (28 de 30) recoge la cobertura por muerte e incapacidad permanente de 24.500 euros, la misma cobertura que recoge el único Convenio de empresa de la muestra, el de **MARTINEZ LORIENTE, S.A.**

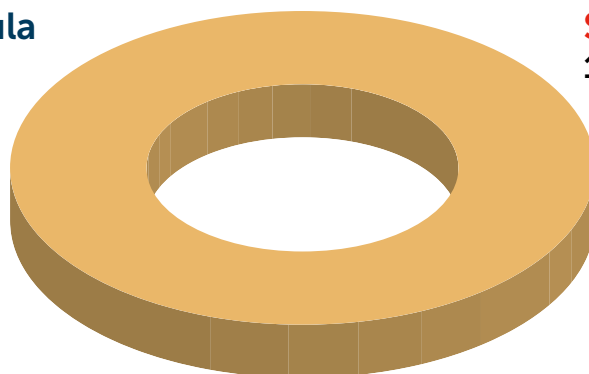
Como conclusión de este apartado decir que la totalidad de los Convenios de los centros las empresas que fabrican MDD recogen en su articulado Seguros Colectivos, con coberturas más o menos amplias, aunque también los recogen las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

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

Estabilidad en el empleo

No se regula
0%

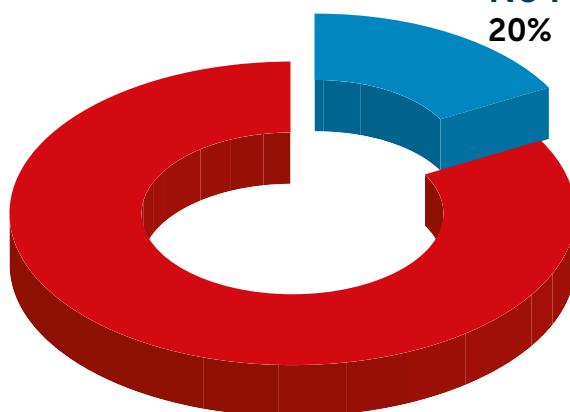


Se regula
100%

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

Estabilidad en el empleo

Fabrica MDD
80%



No Fabrica MDD
20%

La cláusula de estabilidad en el empleo es, en todos los casos, la misma, que es la que aparece en el redactado del Convenio Estatal de Industrias Cárnicas.

-**EL CONVENIO DE INDUSTRIAS CÁRNICAS** que se aplica en 28 Centros de los 30 analizados, recoge una proporción de trabajadores fijos y temporales en las empresas del sector.

Artículo 32. Proporción de categorías.

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

a) Personal obrero:

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

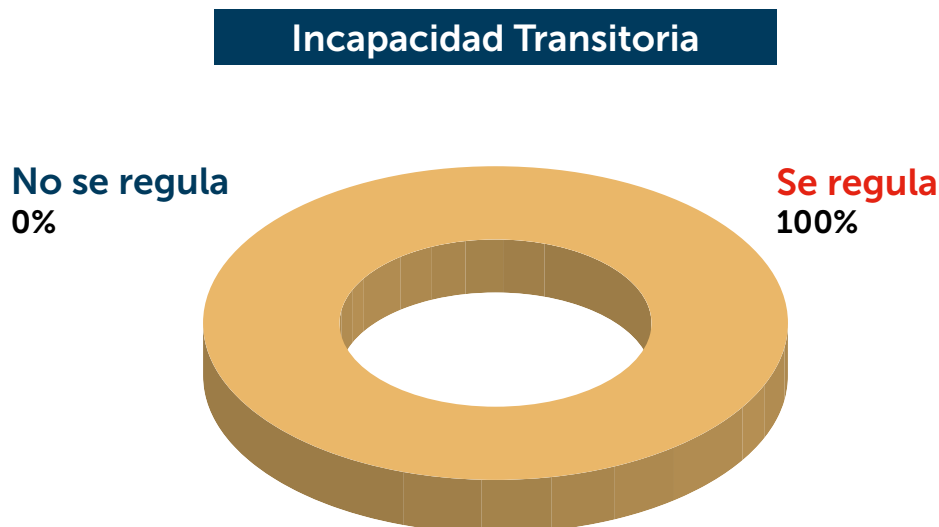
b) Administrativos:

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

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

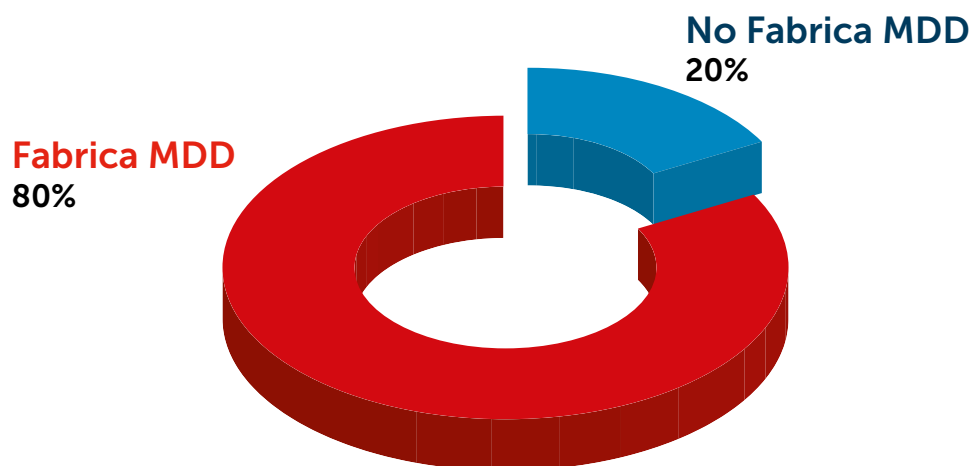
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 100% de los Convenios analizados (30) recogen algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.



El 80% (24 de 30) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de MDD.

Incapacidad Transitoria



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

La cobertura de la Enfermedad Común sin embargo, solo se recoge en el 10% (3 de 30) de los Convenios analizados.

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

Como ejemplo:

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

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

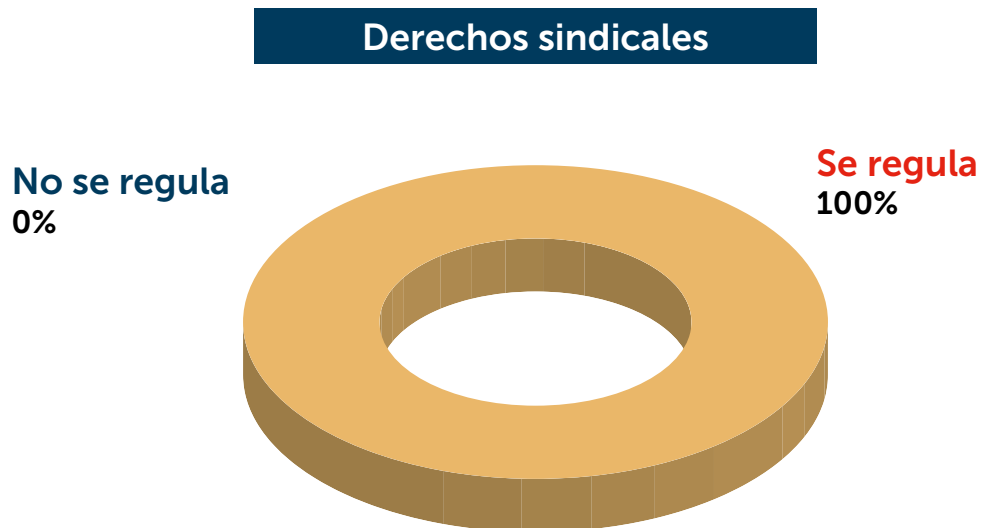
- **I.C. LORIENTE PIQUERAS S.A. (INCARLOPSA) Centro de Tarancón. CONVENIO MARTÍNEZ LORIENTE, S.A. Convenio también aplicado en el centro de Valencia-Buñol de GRUPO MEDINA.**

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

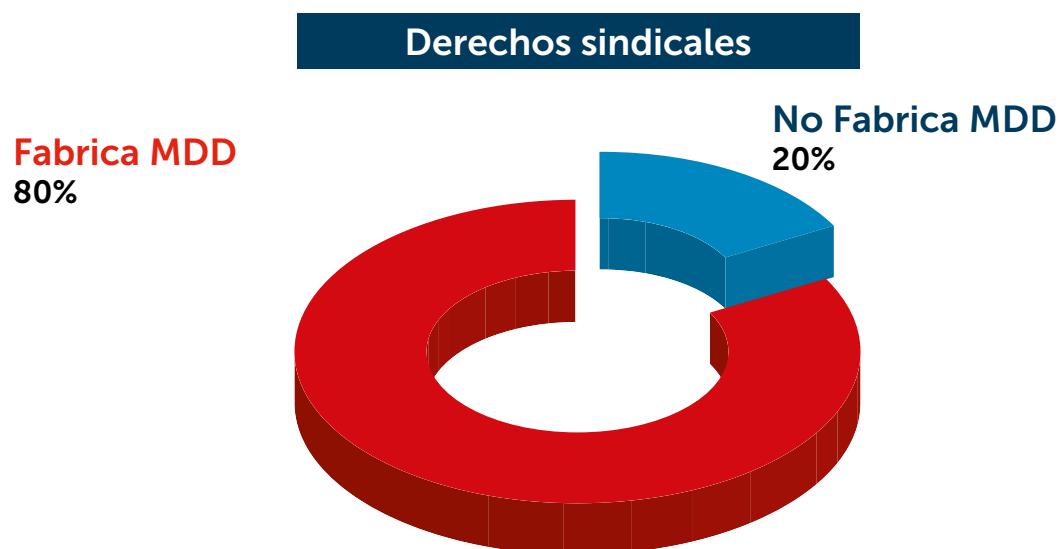
Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que la frecuencia de los mismos es idéntica entre los Convenios que fabrican Marca Blanca y los que no lo hacen. Sin embargo hay que reseñar que las mejores coberturas se registran en empresas que son fabricantes de MDD.

DERECHOS SINDICALES

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



El 80% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD



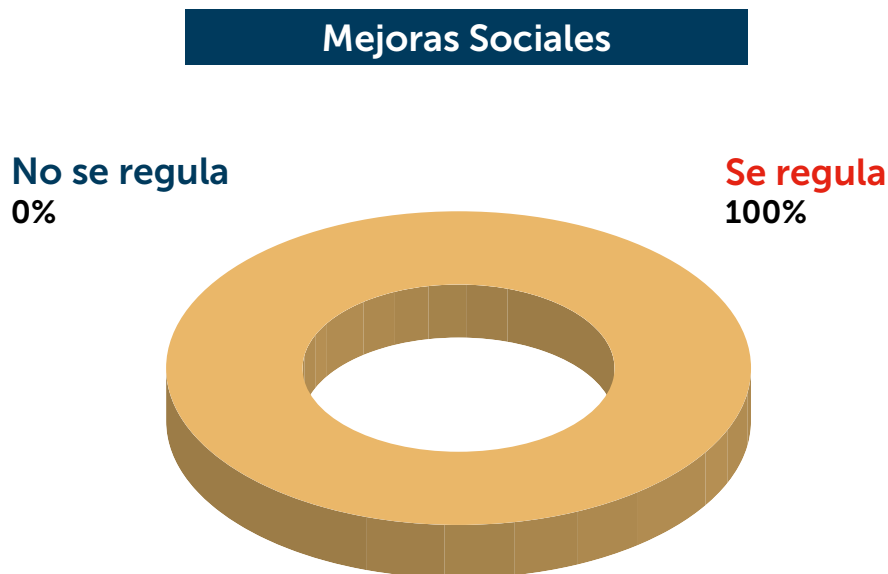
Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son entre otras las siguientes:

- **EL CONVENIO DE INDUSTRIA CÁRNICA**, aplicable a 28 de los 30 centros de trabajo de las empresas de la muestra regula que:

"A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión"

MEJORAS SOCIALES

En los 30 centros de trabajo de las empresa analizadas (100%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.



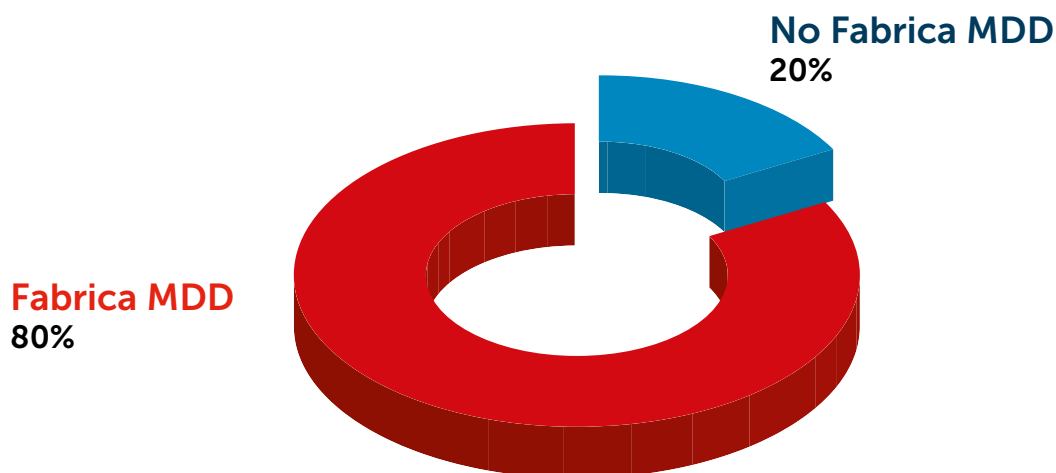
Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son entre otras:

Entre ellas cabe destacar:

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

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 80% fabrican marca blanca (24 de 30).

Mejoras sociales



Como ejemplos podemos destacar:

- **CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA CÁRNICA** CÁRNICA aplicable a 28 de los 30 centros de trabajo que recogen como mejoras:

Bolsa de vacaciones: entre 8,33 y 18,53 euros día..

Ayuda por hospitalización: 10,67 euros diarios

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

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

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

Ticket guardería: 91,66 € mensuales.

Ayuda escolarización 100 € brutos anuales.

Fondo para Ayuda hijos minusválidos 36.000 €

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

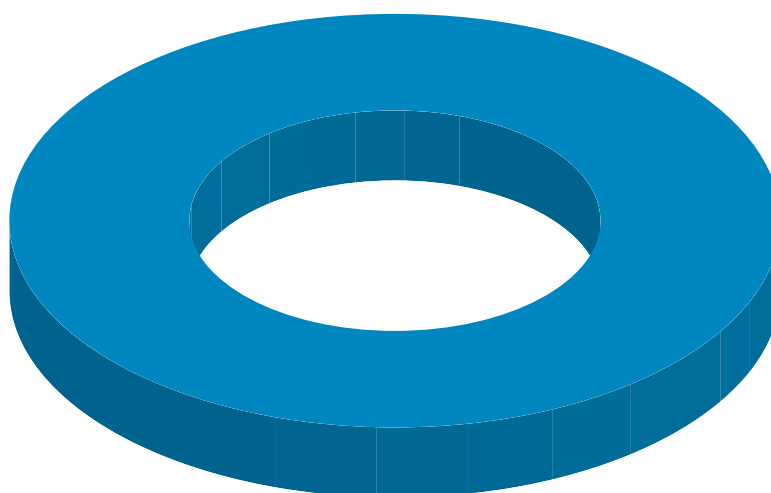
Como conclusión de este apartado podemos apuntar que el 100% de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. El Convenio más generoso en materia de Mejoras sociales es el de MARTINEZ LORIENTE, aplicable a 2 centros de trabajo de empresas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

6.1.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

En relación al sector de la industria cárnica, del análisis realizado en este sector se puede ver como el 100% de las empresas cuenta con alguna cobertura en relación a la digitalización.

Industrias Cárnicas

Con cláusulas de digitalización 100%



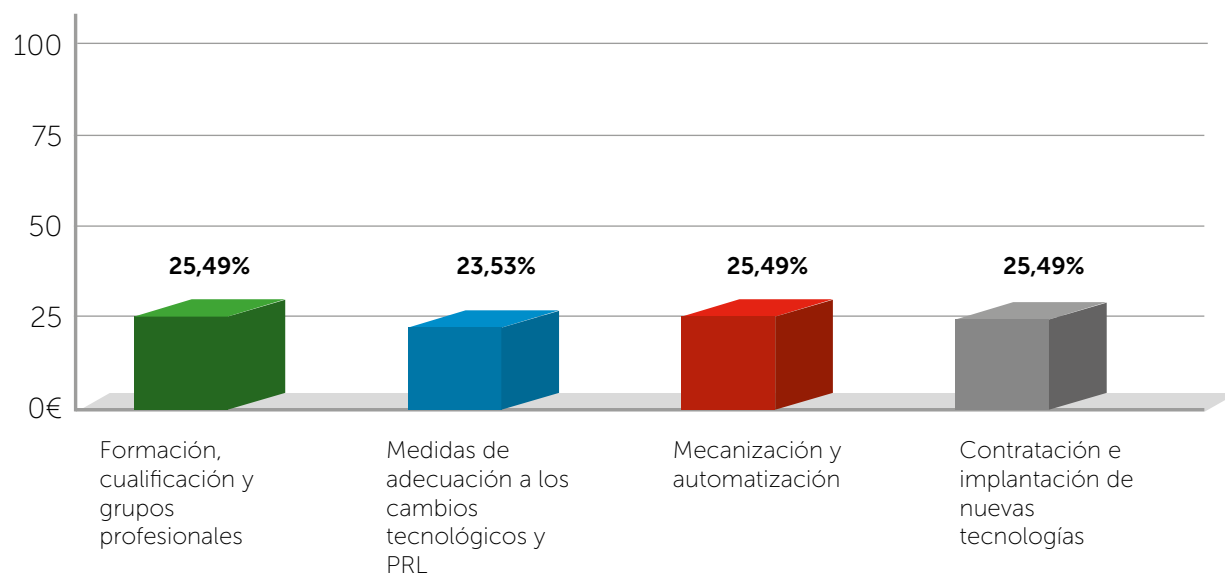
La digitalización en este sector se desarrolla fundamentalmente a través de la formación, cualificación y grupos profesionales, las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, la mecanización y la automatización y la contratación e implantación de nuevas tecnologías. Los porcentajes de todas ellas son muy similares en cuanto a presencia en el sector (en torno al 25%).

En cuanto a la formación, se tiene en cuenta por ejemplo la introducción de nuevas tecnologías, métodos de trabajo y sistemas de organización de la producción, lo que determina que la empresa considere la formación como un elemento vital para su futuro. Elaborándose anualmente un plan de formación que cuente entre sus objetivos con la adecuación a las nuevas tareas y adaptación a nuevas tecnologías. Las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, centran su foco en la anticipación a los cambios estructurales que puedan producirse.

Respecto a la mecanización y automatización, hacen referencia por ejemplo a la toma de nuevos tiempos cuando medie algún sistema de mecanización o se produzca una mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos.

En cuanto a la contratación e implantación de nuevas tecnologías, habilitan por ejemplo la concentración de contratos de duración determinada cuando se produzca una implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos

Industrias Cárnicas



6.1.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2018 del sector Cárnico, nos muestra que la mayoría de ellas aplica el Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas y dos empresas que aplican un Convenio Colectivo de empresa aunque solo en uno de sus centros de trabajo.

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

Genérico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de Igualdad y Comisión de Igualdad

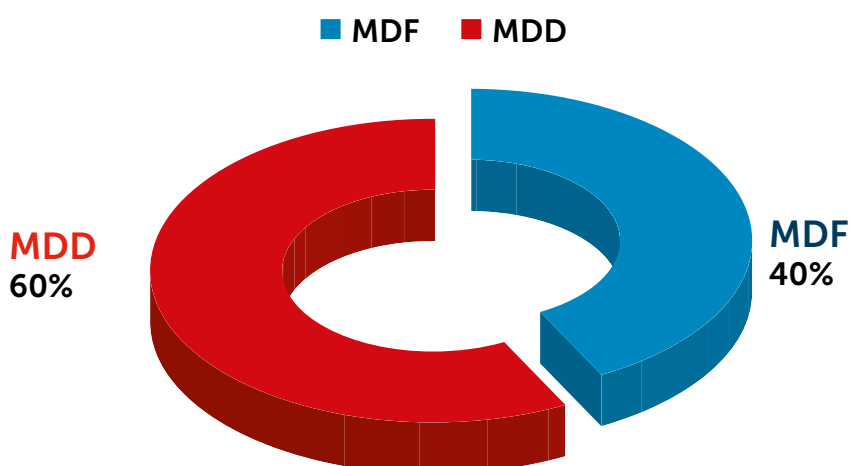
En cuanto al deber de negociar Planes de Igualdad en las empresas, el Convenio Estatal de Industrias Cárnicas no recoge dicho deber, ni regula nada sobre Planes de Igualdad.

Aunque el Convenio de la Industria Cárnica no dedica espacio a los planes de igualdad, el 50% de las empresas analizadas cuenta con un Plan de igualdad publicado y dos de las empresas de este Ranking cuenta con el "Distintivo de igualdad en la empresa".

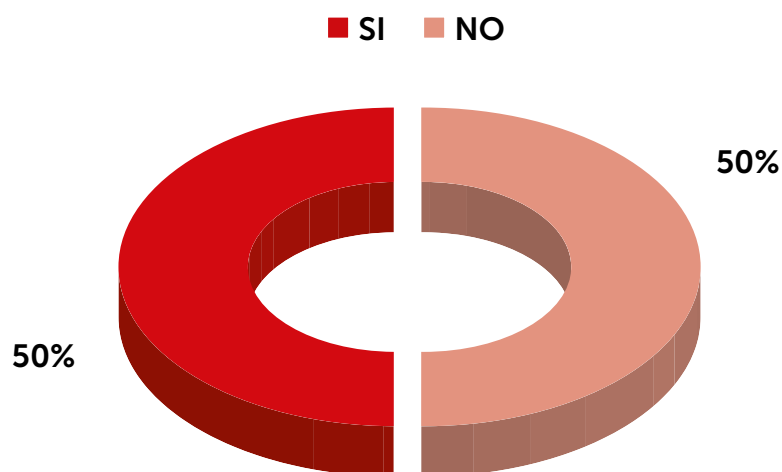
El 60% las empresas que cuentan con Plan de Igualdad en el Ranking del sector Cárnico se relacionan con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, exactamente el mismo porcentaje que suponen en el Ranking. Asimismo, las dos empresas que cuentan con el Distintivo de Igualdad, fabrican MDD.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que la mitad, el 50%, (3 de 6) cuenta con un Plan de Igualdad, el mismo porcentaje que encontramos en las empresas relacionadas con productos MDF, la mitad de las cuales tiene un Plan de Igualdad publicado.

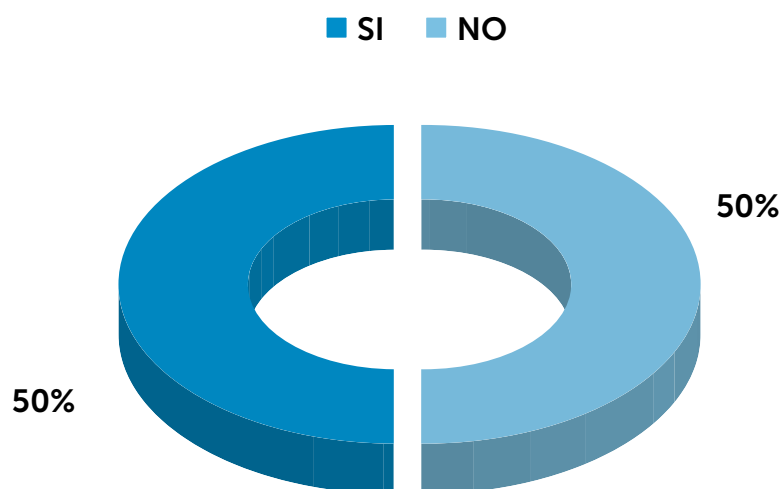
Empresas con Plan de Igualdad, Cárnicas



Plan de Igualdad empresas MDD



Plan de Igualdad empresas MDF



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

El Convenio de Industrias Cárnicas cuenta con una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación cuya composición se encuentra regulada en su Disposición adicional quinta, pero no refleja las funciones de dicha Comisión, el Convenio deja abierto el contenido de sus labores y será la Comisión quien fijará el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudio sobre la posible brecha salarial.

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

El Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas no recoge medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sin embargo, en su artículo 86. G) encontramos lo que podría ser considerada una acción igualitaria en el ámbito de la contratación, "el Comité velará no solo porque en los procesos de selección se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo"

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

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



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

El Convenio Colectivo de ámbito estatal de Industrias Cárnicas no recogen ninguna medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

Sin embargo, estas medidas si se pueden encontrar en la mayoría de los Planes de Igualdad de las empresas, prácticamente en el área de selección y contratación y en el área de promoción y con un redactado muy genérico y extendido en casi todos los planes de igualdad (en igualdad de méritos se seleccionará/contratará/promocionará el género menos representado).

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

El Convenio Colectivo Estatal del Industrias Cárnicas cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso (Resolución de 2 de agosto de 2018, de la Dirección General de Trabajo).

Dicho protocolo recoge las definiciones y conductas constitutivas de acoso y una serie de medidas preventivas (punto 4) como:

- *Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.*
- *Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.*
- *Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.*
- *Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.*
- *Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.*
- *Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.*
- *Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.*

El punto 6 del Protocolo desarrolla el procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso y el punto 6.2.2 establece el Órgano instructor, según el cual *“La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por esta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia”*

Estas medidas preventivas y protocolos de actuación también se encuentran en los Planes de Igualdad de estas empresas del sector.

En cuanto al Convenio de empresa analizado, Convenio Colectivo de Martínez Oriente, tipifica al acoso (infringido por compañeros- compañeras o mandos superiores) como una falta muy grave, sin especificar tipos de acoso, en su Artículo 89.

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

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

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

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

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

Por su parte, este tipo de medidas se recogen de manera muy genérica, en el Convenio Colectivo de Martínez Loriente.

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Ranking de las empresas del sector **Cárnico**, nos muestra que la mayoría de las empresas aplican el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. Este Convenio en materia de igualdad es bastante pobre, no menciona nada sobre la Ley 3/2007, ni habla de Planes de igualdad en las empresas, como consecuencia incluye pocas medidas de acción positiva para promover la igualdad entre mujeres y hombres, tan solo algo muy genérico en el área de selección de personal.

En el último convenio publicado (vigente en 2018) ya se aborda la prevención y las actuaciones en casos de acoso sexual y por razón de sexo, pero este convenio aún tiene pendiente recoger los derechos, o mejoras, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, ya que ni siquiera menciona los derechos recogidos en la Ley 1/2004.

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

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

6.2. Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas

6.2.1. Resultados generales

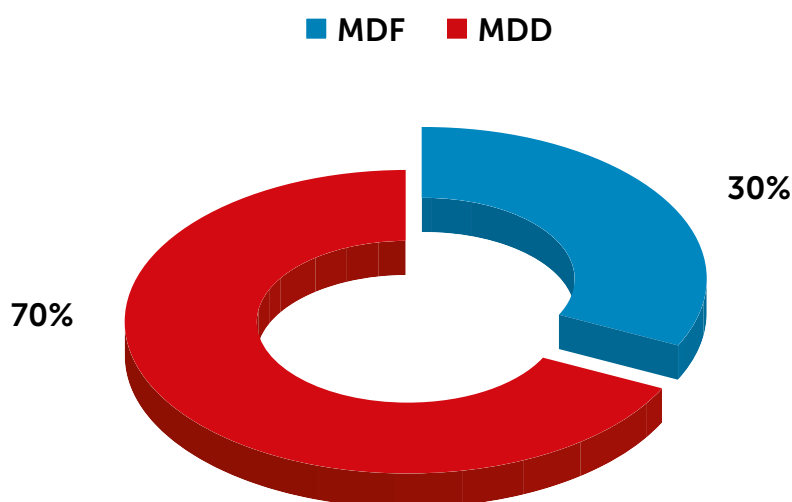
A continuación se muestra el Ranking 2018 de las diez empresas del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2018.

Ranking de las 10 empresas sector Bebidas Refrescantes y Cervezas 2018

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2017 (Mill. €)	Plantilla 2017
1	COCA COLA IBERIA	Madrid	2.502,90	4.300
2	MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)	Madrid	1.298,60	3.150
3	S.A. DAMM- GRUPO	Cataluña	1.264,40	4.258
4	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Andalucía	1.100,00	1.584
5	HIJOS DE RIVERA, S.A.	Galicia	507,80	1.087
6	SCHWEPPES, S.A.	Madrid	424,40	1.087
7	PEPSICO BEBIDAS IBERIA	Euskadi	420,00	700
8	REFRESCO IBERIA, S.A.U.	País Valenciano	150,00	395
9	COMP. CERVECERA DE CANARIAS, S.A. (CCC)	Canarias	138,10	358
10	LA ZARAGOZANA, S.A. (GRUPO AGORA)	Aragón	92,20	55

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector de Panadería y pastas: 7 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 3 restantes, fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2018 de las 10 empresas de mayor facturación del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 7.900 millones de euros, lo que supone algo más de 262 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 3´44%. Estas ventas suponen el 43´88% de la facturación total de productos del sector de Bebidas.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan juntas unos 16.974 puestos de trabajo, lo que significa 535 empleos más que en 2017 y un crecimiento del empleo del 3´25%. En estas empresas se encuentra el 33% del empleo del sector de Bebidas.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking 2018 Bebidas Refrescantes y Cervezas

RANKING	2017	2018	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	7.635,80	7.898,40	262,60	3,44
Empleo (Nº de personas)	16.439	16.974	535	3,25

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

Ventas y plantilla del Ranking 2018 Bebidas Refrescantes y Cervezas

2018	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	7.898,40	18.000	43,88
Empleo (Nº de personas)	16.974	51.496	32,96

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

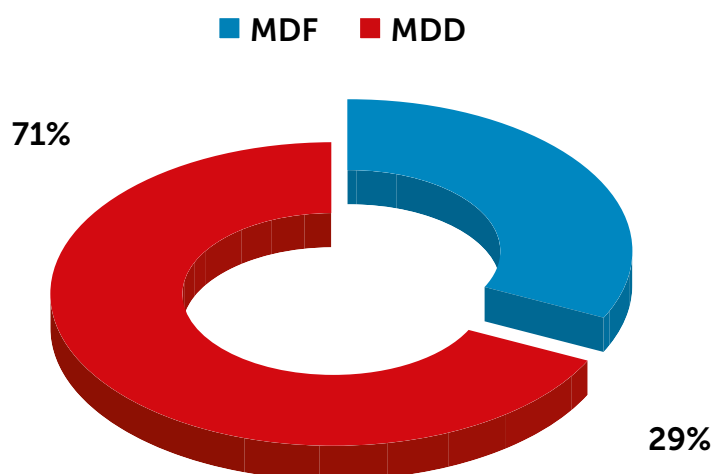
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 71% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas,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

Evolución de las ventas Ranking Bebidas Refrescantes y Cervezas

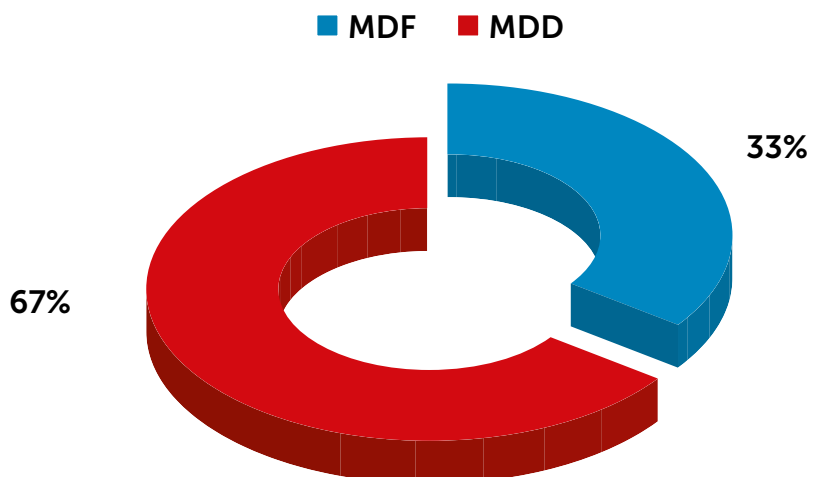
Empresa/Grupo	Evolución ventas
S.A. DAMM- GRUPO	↑ 9,65
HIJOS DE RIVERA, S.A.	↑ 9,09
HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	↑ 9,05
PEPSICO BEBIDAS IBERIA	↑ 5,00
REFRESCO IBERIA, S.A.U.	↑ 3,66
MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)	↑ 2,88
COCA COLA IBERIA	↑ 0,75
LA ZARAGOZANA, S.A. (GRUPO AGORA)	↓ 2,22
COMP. CERVECERA DE CANARIAS, S.A. (CCC)	↓ 5,67
SCHWEPPEES, S.A.	↓ 11,01

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



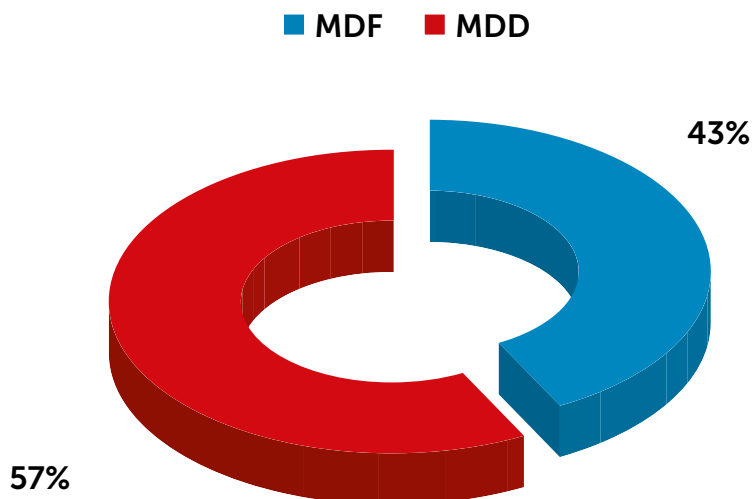
- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en la mayoría de las empresas de estos sectores. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 57% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDD, mientras que en el caso de la caída del empleo, todas las empresas se relaciona con productos de MDD.

Evolución del empleo Ranking Bebidas Refrescantes y Cervezas

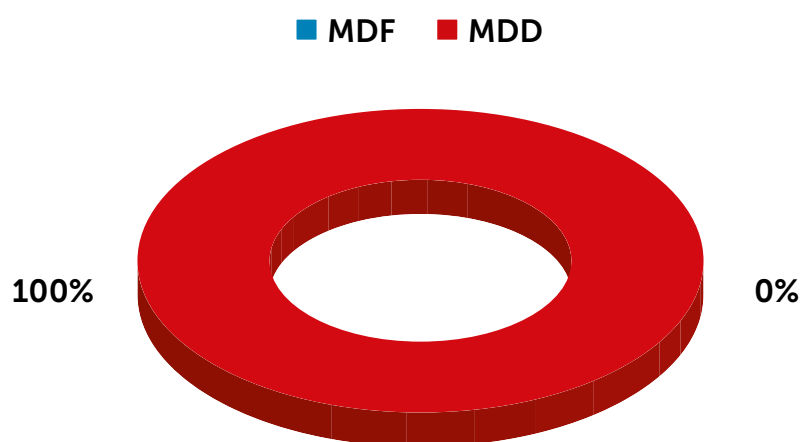
Empresa/Grupo	Evolución empleo
S.A. DAMM- GRUPO	↑ 15,90
HIJOS DE RIVERA, S.A.	↑ 8,70
MAHOU, S.A. (GRUPO MAHOU SAN MIGUEL)	↑ 5,88
COMP. CERVECERA DE CANARIAS, S.A. (CCC)	↑ 3,77
LA ZARAGOZANA, S.A. (GRUPO AGORA)	↑ 1,85
COCA COLA IBERIA	= 0,00
PEPSICO BEBIDAS IBERIA	= 0,00
SCHWEPPE, S.A.	↓ 5,61
REFRESCO IBERIA, S.A.U.	↓ 6,40
HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	↓ 12,73

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

Crecimiento empleo



Caida empleo



- Las 10 empresas que forman el Ranking 2018 en el sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas tienen una facturación media de 789,84 millones de euros, lo que supone 26 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 3´44%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 685 millones de euros, 29 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 4´4%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de hasta 1.034,3 millones de euros, lo que supone 19´7 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas cercano al 2%.

Estos datos revelan que la facturación media en estos sectores de las empresas MDF es superior a la facturación media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 349 millones de euros más al año, lo que supone un 51% más que las empresas que fabrican MDD.

Sin embargo la facturación media de las empresas MDD en el sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas consigue un crecimiento anual del 4´4%, mientras que el crecimiento de las ventas de las empresas MDF se queda algo más de 2 puntos por debajo.

Ventas medias Ranking Sector Bebidas Refrescantes y Cervezas, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2017	763,58 Mill. de €	656,00 Mill. de €	1.014,60 Mill. de €
2018	789,84 Mill. de €	685,07 Mill. de €	1.034,30 Mill. de €
%var.	3,44	4,43	1,94

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas que forman el Ranking 2018 generan una media de 1.700 empleos, lo que supone 53 empleos más que en 2017 y un crecimiento del 3´25%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 1.647 puestos de trabajo, 64 empleos más que en 2017 y un crecimiento anual del 4%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media de 1.814 personas empleadas, lo que supone un crecimiento del 1´6% respecto al Ranking anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDF es superior a la media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan unos 167 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 10% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la plantilla media de las empresas MDD consigue un crecimiento anual del 4%, mientras que el crecimiento de la plantilla media de las empresas MDF se situaba en un 1´6%, lo que supone 2,4 puntos por debajo.

De modo que las empresas que **que fabrican parcial o mayoritariamente MDF en el sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas, facturan de media un 51% más** que las empresas que fabrican MDD y **generan, de media, un 10% más de empleo.**

Sin embargo, las empresas que **fabrican MDD en estos sectores** muestran mayor dinamismo tanto en el crecimiento de su facturación, como en el empleo.

Plantilla medias Ranking Sector Bebidas Refrescantes y Cervezas, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2017	1.644 empleos	1.584 empleos	1.785 empleos
2018	1.697 empleos	1.647 empleos	1.814 empleos
%var.	3,25	4,03	1,64

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



Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican Bebidas Refrescantes y Cervezas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Madrid.

Madrid acoge igualmente la sede central de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD y de las empresas que fabrican MDF.

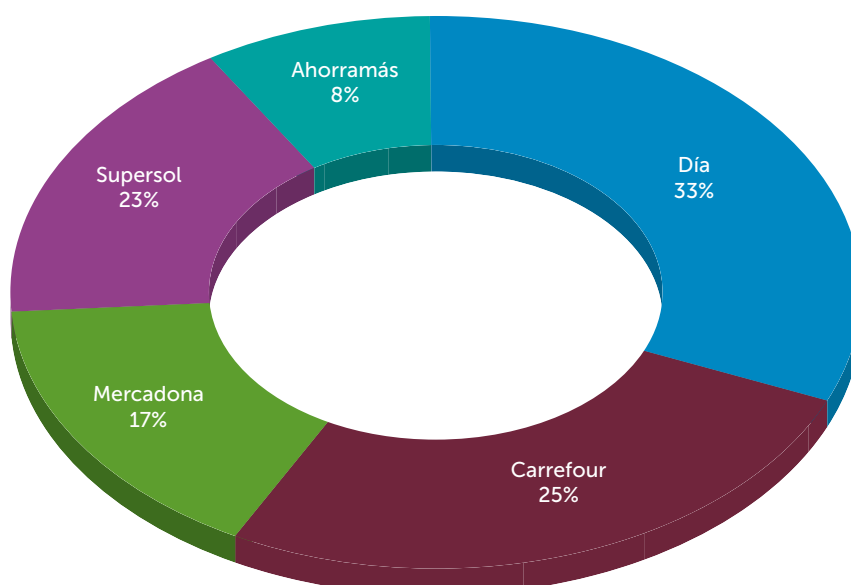
Sedes centrales de las empresas del Sector Bebidas Refrescantes y Cervezas, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Madrid (30%)	Madrid (29%)	Madrid (33%) Galicia (33%) Aragón (33%)

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

Análisis distribución

- De las 7 empresas del Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas del Ranking 2018 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 33% fabrica para DIA y el 25% para CARREFOUR.



- De estas 7 empresas del sector de Refrescos y Cervezas que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 43% fabrica para dos MDD y el 29% fabrica para cuatro MDD.
- Entre las empresas que fabrican productos de panadería y pastas para **una sola MDD**, lo hacen para DIA y SUPERSOL.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en los sectores de Bebidas Refrescantes y Cervezas, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD que suponen el 70% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra un crecimiento del 3% en ambos casos. Estas diez empresas aportan el 43´88% de las ventas del sector y acogen al 33% del empleo. El 71% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 1 punto por encima del porcentaje que suponen en el total del Ranking. Mientras que en el caso del empleo, el 57% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se relacionan con la fabricación de productos cárnicos para MDD, lo que supone 13 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican productos MDF en los sectores de Refrescos y Cervezas facturan de media un 51% más que las empresas que fabrican MDD, mientras que las empresas que fabrican MDD generan de media, hasta 10% más de empleo. En cuanto a la evolución de las ventas y el empleo, las empresas que fabrican “marca blanca” para este sector muestran una tendencia de crecimiento más importantes tanto en su facturación, como en el empleo.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas de Refrescos y Cervezas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Madrid.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para DIA y CARREFOUR. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para DIA y SUPERSOL.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de las empresas del Sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas que forman parte del Ranking 2018 en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, el talento o el consumo, del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

En el siguiente gráfico se muestra el resultado.

Se han encontrado cinco empresas del sector analizado que forman parte de estos Ranking, Mahou- San Miguel, Heineken, Coca Cola, Damm e Hijos de Rivera. De las cuales 3 de las 5 se relacionan con **la fabricación, parcial o mayoritaria de MDD**. Encontramos estas empresas en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa y con mejor responsabilidad y gobierno corporativo y en el ranking de empresas preferidas por los universitarios para trabajar.

Empresas del sector Panadería y pastas en Ranking MERCO

SECTOR PANADERÍA Y PASTAS	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
MAHOU- SAN MIGUEL	MDD
HEINEKEN	MDD
COCA COLA	MDF
DAMM	MDD
HIJOS DE RIVERA	MDF
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
COCA COLA	MDF
MAHOU- SAN MIGUEL	MDD
HEINEKEN	MDD
DAMM	MDD
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
COCA COLA	MDF
HEINEKEN	MDD
MAHOU- SAN MIGUEL	MDD
DAMM	MDD
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	
MAHOU- SAN MIGUEL	MDD
COCA COLA	MDF
DAMM	MDD
HIJOS DE RIVERA	MDF

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

6.2.2. Resultados de Negociación Colectiva

- Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 41 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.
- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 32 diferentes, 31 de empresa 1 de Sector.
- Los convenios analizados son los siguientes:

CONVENIOS SECTORIALES

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

CONVENIOS DE EMPRESA

COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR). CENTRO DE SEVILLA

COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR) MÁLAGA JAEN Y ALMERÍA

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

COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS (NORBEGA), S.L.U.

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

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

COCA-COLA BEBIDAS GASEOSAS DEL NOROESTE, S.A. (BEGANO)

AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO LOS VILLARES

CERVEZAS ALHAMBRA, S.L.

MAHOU, S.A.

CERVEZAS REINA 2000, S.L.

CERVEZA SAN MIGUEL, S.A.

AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A. CENTRO DE TRABAJO BETETA

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L

GESTION FUENTE LIVIANA,S.L.

MATERIA LA MORAVIA SL

COMPAÑÍA CERVECERA DAMM, S.A.

FONT SALEM S.L. FABRICA DE SALEM

FONT SALEM S.L. FABRICA DE PUIG

COMPAÑÍA CERVECERA DAMM, SL,

HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

HIJOS DE RIVERA, S.A.U.

SCHWEPES S.A.

COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L. CENTRO DE SEVILLA

COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L. CENTRO DE ECHARRI (ÁLAVA)

COMPAÑÍA DE BEBIDAS PEPSICO, S.L. CENTRO DE TAFALLA.

REFRESCO IBERIA, S.A.U. CENTROS DE TRABAJO DE ALCOLEA Y OLIVA

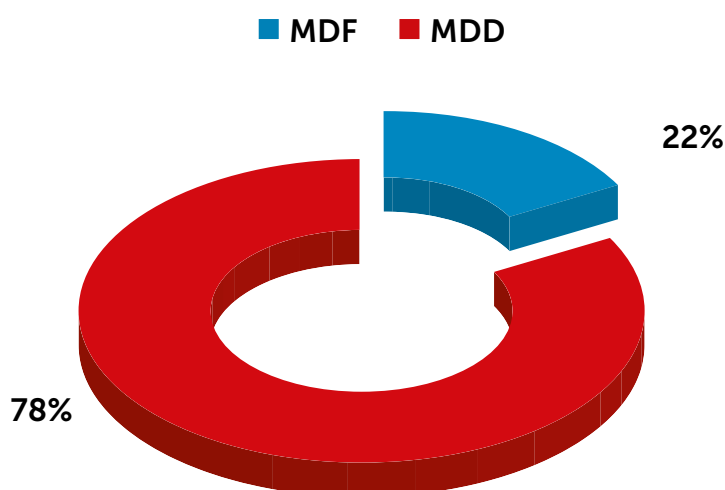
REFRESCO IBERIA S.A.U. CENTRO DE TRABAJO MARCILLA

COMPAÑÍA CERVECERA DE CANARIAS

LA ZARAGOZANA, S.A.

- Vigencia durante el año 2018
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los 41 Centros de trabajo analizados, un total de 32, que suponen el 78% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 9 centros restantes, que representan el 22% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.

Refrescos y Cervezas



Resultados por materias:

SALARIOS:

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

En este apartado del estudio hay que reseñar que hemos detectado bastante heterogeneidad entre los salarios de unos y otros Centros de trabajo.

Para el estudio, como venimos haciendo en los últimos estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

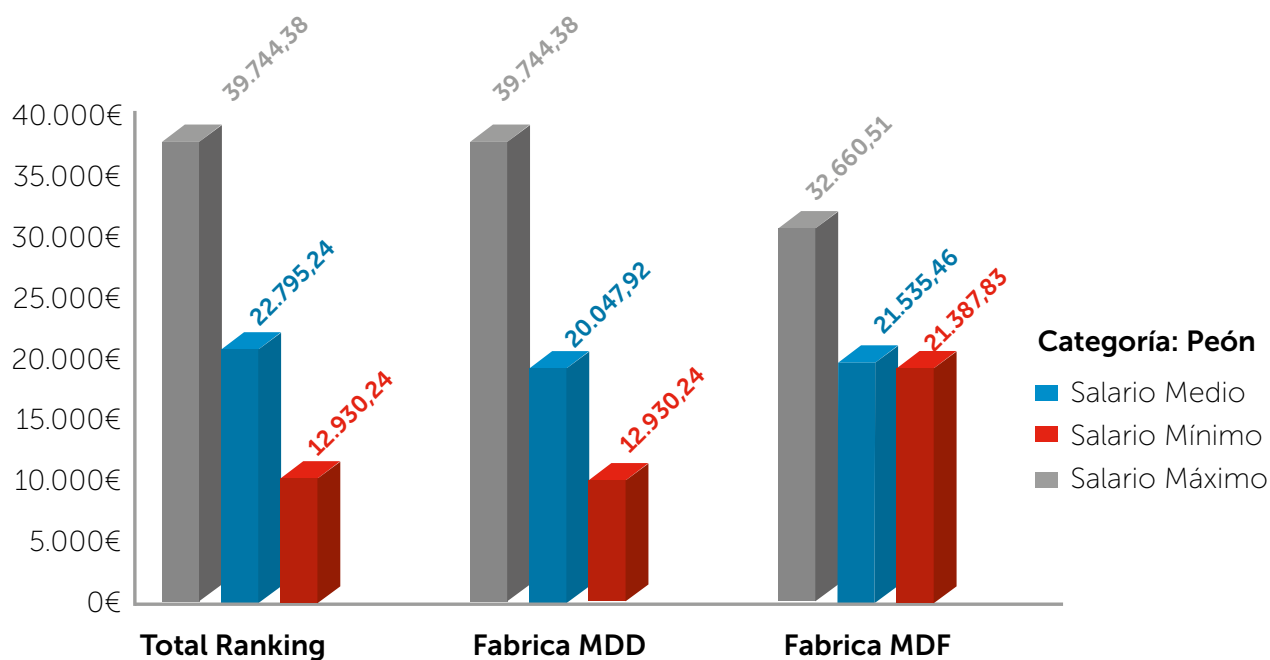
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	22.795,24 €	20.047,92€	21.535,46 €
Salario Mínimo	12.930,24 €	12.930,24 €	21.387,83€
Salario Máximo	39.774,38 €	39.774,38 €	32.660,51 €

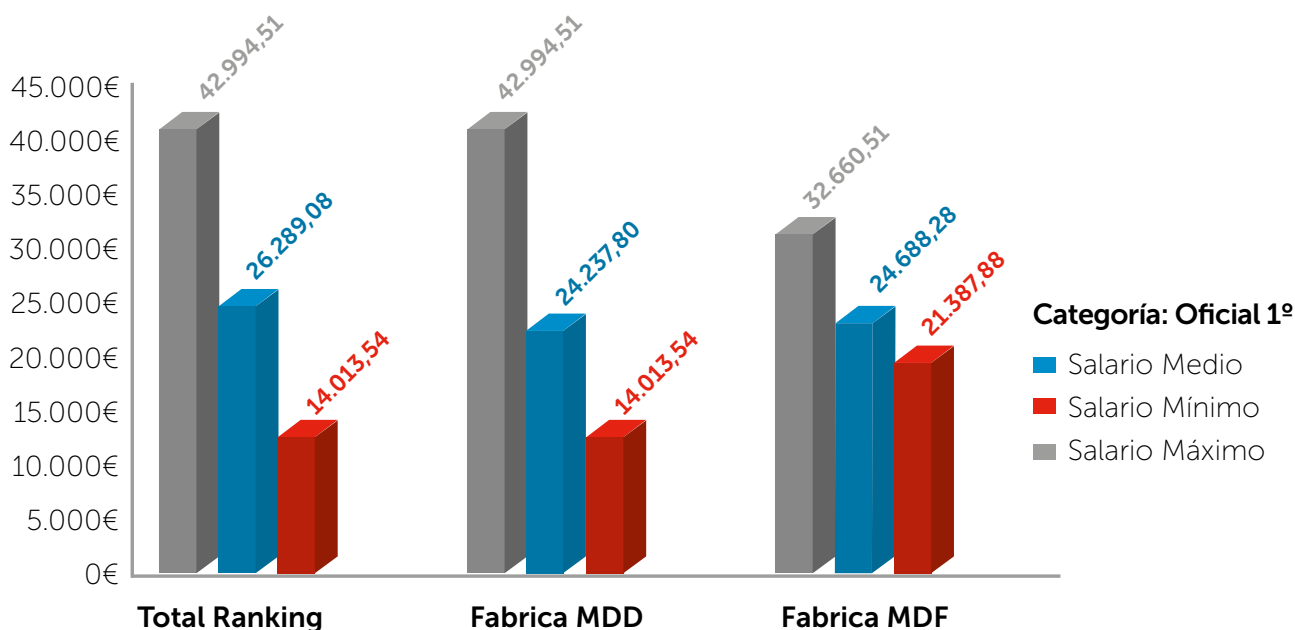
Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	26.289,08€	24.237,80 €	24.688,28 €
Salario Mínimo	14.013,54 €	14.013,54 €	21.387,83 €
Salario Máximo	42.994,51 €	42.994,51 €	32.660,51 €

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

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.





Los gráficos hablan claramente de las enormes diferencias salariales que se producen, tanto entre los fabricantes de MDD como entre los fabricantes de MDF.

Sin embargo también podemos ver que tanto el salario mínimo de cada categoría profesional como el máximo se producen en empresas que son fabricantes de MDD

En el extremo inferior de la muestra:

- Los salarios más bajos se registran en uno de los centros de trabajo de DAMM-GRUPO, concretamente en el de Huerta del marquesado (Cuenca) Correspondiente a la línea de aguas minerales de la compañía. El Convenio de aplicación es el de GESTION FUENTE LIVIANA,S.L. , que registra unos salarios de 12.930,24€ para el Peón y 14.013,54€ para el Oficial 1º. Fabrica MDD.

En el extremo superior.

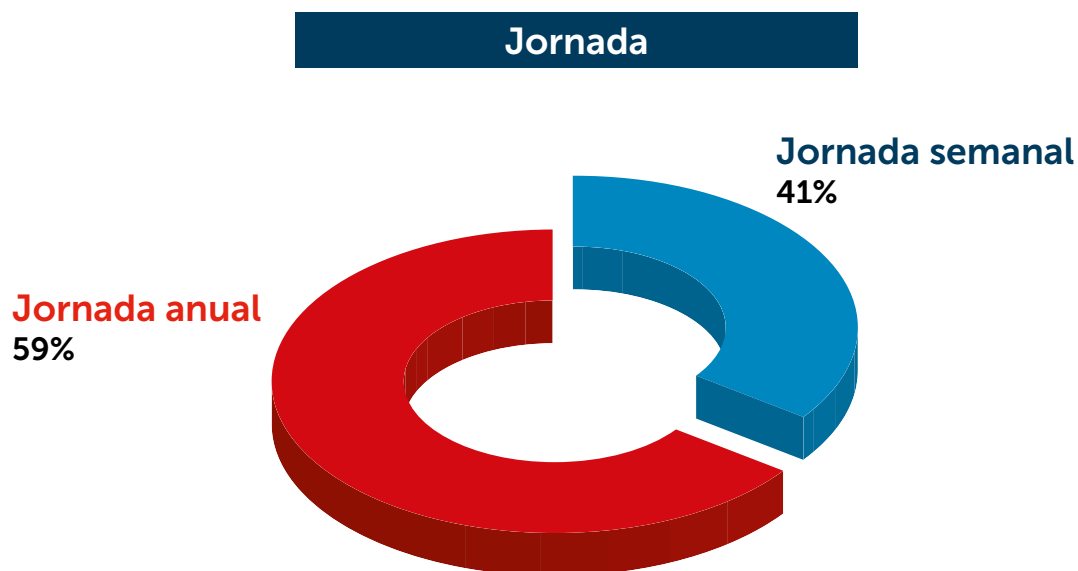
- Los salarios más altos de cada categoría son de aplicación en el centro de trabajo de MAHOU, S.A. en Alovera, Guadalajara, que aplica el Convenio de MAHOU, S.A., , con salarios de 39.744,38€ para el peón y 42.944,51€ para el oficial 1º).

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. El número de pagas extraordinarias percibidas son también muy variables, desde las 2 que establece FONT SALEM en sus centros de trabajo de Salem y Puig (Valencia) (Fabrica MDD) a las 6 que tiene MAHOU, S.A. en el Convenio que se aplica en su centro de Alovera (Guadalajara).

La conclusión más evidente en este apartado es que los salarios son, como media más altos en las empresas que fabrican MDF. Pero sin embargo los salarios claramente más altos se aplican en Centros de Trabajo de Empresas que fabrican MDD. Esto nos viene a indicar que el hecho diferencial en materia salarial no es tanto el hecho de que el Centro de trabajo fabrique o no MDD, sino el Convenio que se aplique en el mismo. No se puede concluir, por tanto, que existen diferencias determinantes entre fabricantes de MDD y de MDF.

JORNADA

De los 41 centros de trabajo de la muestra analizada, 24, es decir, el 59% tienen recogida jornada Anual, si bien 7 de ellos hace referencia también a la jornada semanal de 40 horas. 17 Centros de Trabajo tienen recogida exclusivamente jornada semanal. .



Jornada anual

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.769,39	1.769,78	1.768,48
Jornada Máxima	1.800,00	1.790,00	1.800,00
Jornada Mínima	1.699,00	1.744,00	1.699,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.769,39 horas/año, siendo esta muy similar en los centros que fabrican MDD y en los que solo fabrican MDF (1.769,78 h/año en los fabricantes de MDD y 1.768,42 h/año en los fabricantes de MDF).

- La jornada mínima de la muestra se aplica en el centro de trabajo del grupo COCA COLA IBERIA en Málaga que aplican el Convenio Colectivo de COCA COLA - REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A.U. (RENDELSUR) ANDALUCÍA ORIENTAL., con una jornada de 1.699,00 h/año. Fabrica en exclusiva MDF.

Reproducimos el artículo correspondiente a jornada de dicho convenio del que extraemos el cálculo.

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

Artículo 11.º Jornada.

La jornada en cómputo anual será la que resulte de restar a 1.875 horas las correspondientes a vacaciones, según lo establecido en el artículo 14. La citada jornada se realizará de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.

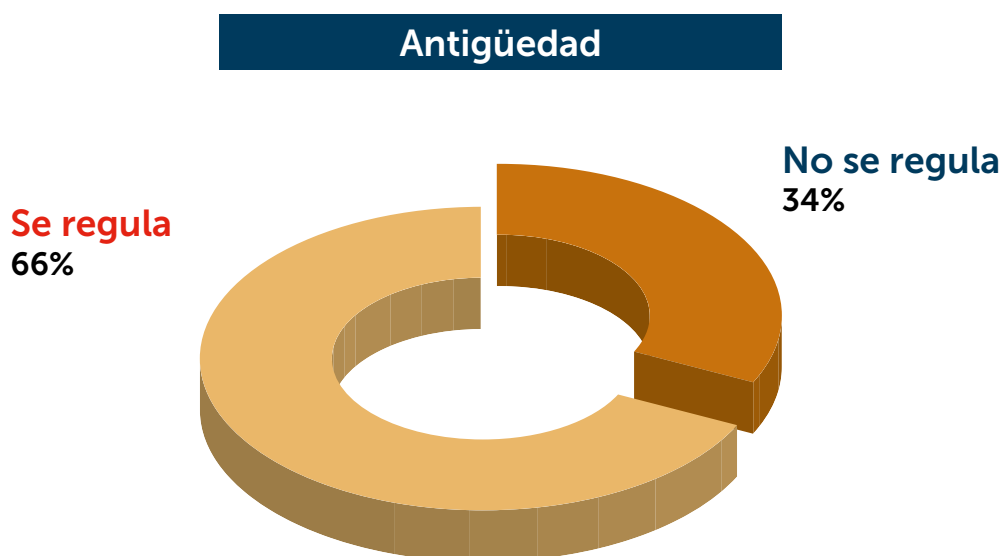
- La jornada máxima de la muestra se registra en precisamente en otro centro del mismo grupo, COCA COLA IBERIA en Sevilla, Convenio de COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR), que aplican una jornada máxima de 1.800 horas.

En este apartado hay que destacar que aunque la jornada media es inferior en los Centros de trabajo que fabrican MDF, el hecho de que tanto la jornada mínima de la muestra como la máxima se registren precisamente en Centros de trabajo que fabrican en exclusiva MDF hace que entendamos que la jornada laboral tampoco es un factor determinante que marque claramente las condiciones de trabajo entre unos y otros Centros de Trabajo.

ANTIGÜEDAD

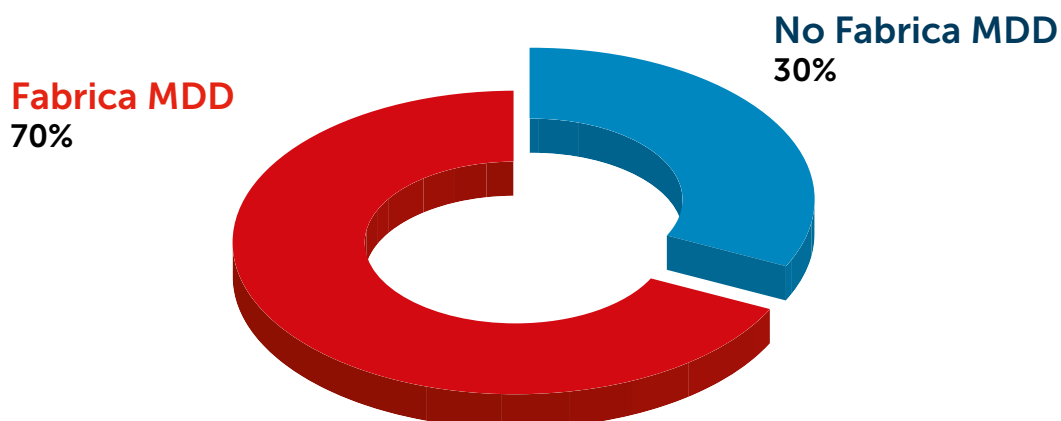
De los Convenios que aparecen recogidos en la muestra, 27 de los 41 (66%) recogen en su articulado la regulación del concepto de antigüedad, si bien esta regulación presenta importantes diferencias.

- Existen 7 Convenios que tienen congelada la antigüedad, desde diferentes años, y 1 más que la suprime a partir de la vigencia del actual. Son los de COLEBEGA (Grupo COCA COLA IBERIA), FONT SALEM (GRUPO DAMM) y HEINEKEN, en los 4 centros de trabajo que se aplica el Convenio de HEINEKEN, S.A. Dentro del Mismo Grupo mencionado, COCA COLA IBERIA, el Convenio de RENDELSUR en Málaga la suprime para futuros Convenios.
- Dentro de los Convenios que la regulan, la casuística es sumamente variada, desde Convenios que regulan cantidades fijas en tablas a otros que mantienen el sistema de porcentajes por bienios, trienios, cuatrienios o quinquenios.



Entre los Centros de trabajo que tienen en sus condiciones laborales la regulación de la antigüedad, el 70%, 19 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD. Representan el 59% de los Centros de trabajo que fabrican, en todo o en parte, MDD.

Antigüedad



Como ejemplos podemos citar:

- COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U., que se aplica en el centro de GRUPO COCA-COLA IBERIA en Martorelles del Vallés (Barcelona). Fabrica en exclusiva MDF.

Artículo 34º.- Plus de Vinculación.-

- 1. Los trabajadores/as de COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U tendrán derecho a percibir un plus de vinculación consistente en una cantidad fija de 28,43 euros anuales por cada trienio de permanencia en la Empresa, hasta un máximo de 10 trienios, equivalentes a 30 años de antigüedad. Dicha cuantía será la misma para todas las categorías profesionales.*
- 2. El plus de vinculación se abonará fraccionado en 16 partes, a pagar con las retribuciones ordinarias de cada una de las 16 pagas existentes en esta Empresa, y constará en el recibo de salarios bajo el epígrafe de Plus de Vinculación.*
- 3. Para aquellos trabajadores/as fijos de plantilla en jornada completa, o fijos discontinuos, de alta en la Empresa a 31 de diciembre de 1.993, y que en esa fecha tengan reconocidas condiciones retributivas por el concepto de antigüedad que, en forma global y en cómputo anual, superen las que se derivan de la aplicación del Plus de Vinculación, se estará a lo que establece la Disposición Adicional Segunda.*

- CONVENIO DE PENIBÉTICA DE CERVEZAS Y BEBIDAS, S.L que se aplica en el centro de trabajo de GRUPO MAHOU-SAN MIGUEL en Córdoba ,fabricante de MDD

Artículo 22º. Complemento por antigüedad

Para todo el personal con la condición de fijo en plantilla, el complemento de antigüedad se devengará, por bienios al 5% cada uno, con un máximo de 12.

El importe de este complemento se calculará sobre la base de 17,29 €, la cual se multiplicará por el coeficiente de cada nivel profesional, por el tanto por ciento que acumulen los bienios acreditados y por 485 días, y el resultado de esta operación se dividirá entre las 16 pagas.

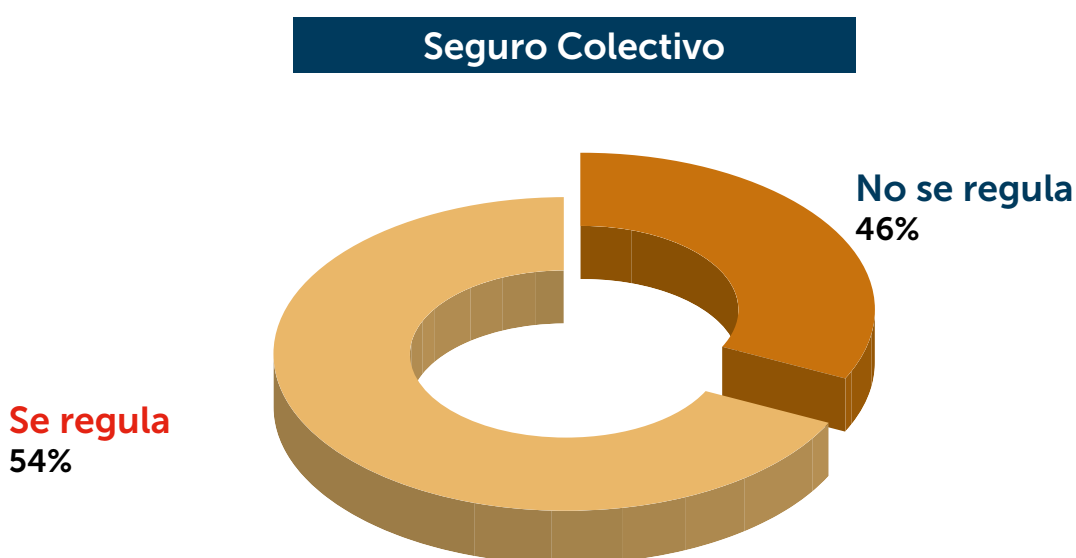
A todos aquellos/as trabadores/as que a 31 de diciembre de 1998 hubieran superado el tope de 12 bienios, se les seguirá respetando el porcentaje que tuvieran reconocido entonces, quedando congelado el mismo.

Como conclusión de este apartado hay que decir que una significativa mayoría de los de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogida en sus Convenios la regulación de la Antigüedad.

Sin embargo el porcentaje más significativo de Convenios que mantienen la regulación de la Antigüedad se encuentra en las empresas que fabrican MDF. Tan solo uno de los Centros de trabajo no tiene regulada la antigüedad.

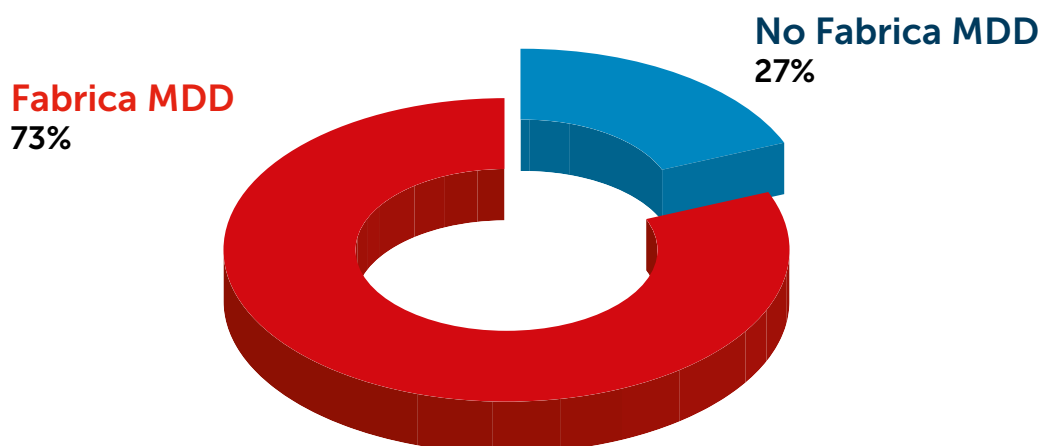
SEGURO COLECTIVO:

22 de los 41 Centros de trabajo de la muestra (54%) tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación la cobertura de Seguro Colectivo en diversas modalidades



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 73% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca (16 de los 22 Convenios de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD, 50% del total de fabricantes de MDD)

Seguro Colectivo



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

Hay que destacar que 50% de los centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogidos Seguros Colectivos, en tanto que en los que fabrican MDF el porcentaje se eleva al 67%.

Como ejemplo:

Artículo 30.–Sistema de previsión social.

El sistema de previsión social para el personal se financia a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, establecido en el reglamento del "Plan de Pensiones del sistema de empleo de Hijos de Rivera, S.A.U.", con las siguientes características básicas:

- 1) Aportación definida para jubilación, invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez y fallecimiento en activo, cuyo sistema de aportaciones y prestaciones se establece en el reglamento del "Plan de pensiones del sistema de empleo de Hijos de Rivera, S.A.U."*
- 2) Prestación definida para invalidez permanente absoluta o gran invalidez por cualquier causa, y fallecimiento en activo por causas naturales, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, siendo los capitales garantizados los siguientes:*

Años 2017/19	Euros
Muerte por causas naturales	40.000 €
Muerte por accidente	80.000 €
Muerte por accidente de circulación	120.000 €
Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa	40.000 €

El sistema de previsión social para el personal pasivo es el establecido en el Convenio Colectivo para los años 2000-2001 y se financiará mediante una póliza de seguro colectivo de vida, suscrita con una entidad aseguradora de reconocido prestigio y solvencia. Las prestaciones para este colectivo son las que aparecen recogidas en el anexo 2, las cuales se revalorizarán anualmente un 1%.

Las condiciones y características del nuevo sistema de previsión social están contenidas en el mencionado reglamento del Plan de Pensiones, así como en el Acuerdo que con tal fin, firmaron la Dirección y el Comité de Empresa, el 24 de mayo de 2002.

Seguro colectivo de vida e invalidez.–Serán de aplicación para todos los/as trabajadores/as/as mientras permanezcan en activo y no sean partícipes del Plan de Pensiones, los capitales para caso de muerte o invalidez absoluta y permanente señalados en el punto 2 del presente artículo. Para ello, Hijos de Rivera, S.A.U. suscribirá una póliza de seguro colectivo, en las condiciones que figuren en la póliza suscrita al efecto y siempre que hayan sido aceptados en la misma por la compañía aseguradora, teniendo en cuenta su estado de salud.

- CONVENIO COLECTIVO DE CERVEZA SAN MIGUEL, S.A. que se aplica en el centro de trabajo de GRUPO MAHOU SAN MIGUEL en Málaga, Lleida y Burgos. Fabrica MDD

Artículo 27. Incapacidad permanente y muerte.

La empresa se compromete a contratar una póliza colectiva para cubrir las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez, y muerte de los empleados de «Cervezas San Miguel, S.L.U.», del ámbito del presente Convenio, con los siguientes capitales iniciales para cada año, y en las siguientes condiciones.

Los capitales pasarán a ser los siguientes a partir de 1 de enero de 2018:

Contingencia	Capital
Incapacidad permanente total, absoluta y Gran Invalidez	85.000
Muerte	95.000
Muerte por accidente	110.000

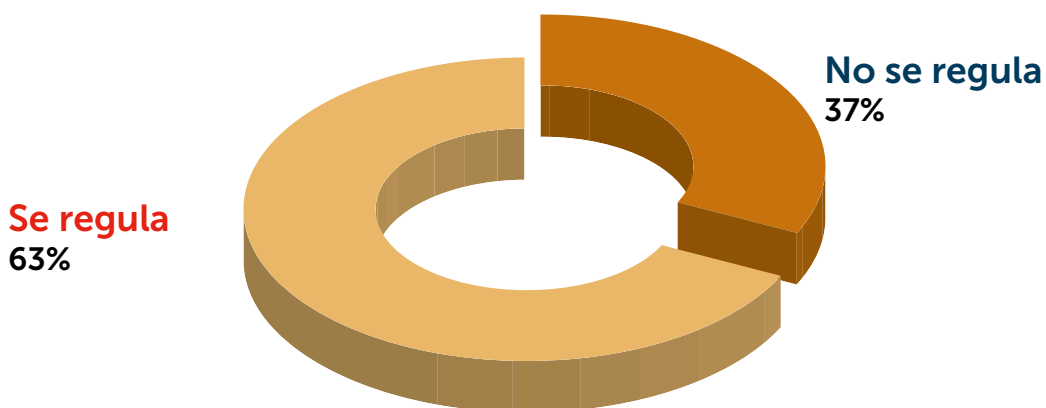
En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Cláusulas de Seguro Colectivo dan cobertura al 50% de los centros de trabajo de las empresas que fabrican MDF, y al 67% de las que fabrican MDF.

Por lo tanto, estas cláusulas, aunque están más extendidas en los centros de trabajo que fabrican en exclusiva MDF, son igualmente generosas en unos y otros Centros de Trabajo.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

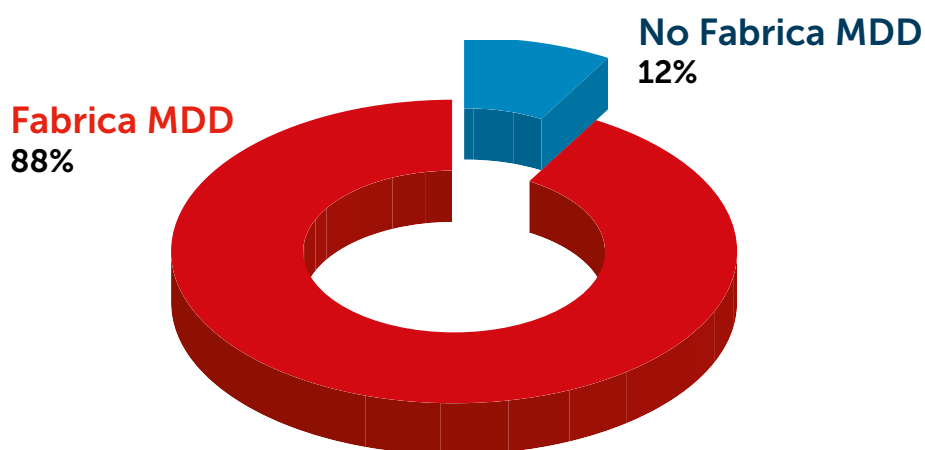
26 centros de trabajo de los 41 analizados (63% del total) tienen recogida en sus Convenios algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo.

Estabilidad en el empleo



De los 26 Centros de trabajo que recogen este tipo de cláusulas, 23 (50% del total) es fabricante de MDD, y los 3 restantes son fabricantes en exclusiva de MDF. Representan el 72% de los Convenios que fabrican MDD

Estabilidad en el empleo



La casuística es amplia y muy variada. Sin embargo, la cláusula más habitual es la del compromiso de mantenimiento de plantilla durante la vigencia del Convenio.

Como ejemplo:

- CONVENIO DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A. que se aplica en los centros de trabajo de Sevilla, Jaen, S. Sebastian de los Reyes (Madrid) y Quart de Poblet (Valencia) de la empresa HEINEKEN ESPAÑA, S.A. Esta empresa es fabricante de MDD.

Artículo 46. Despidos objetivos.

La Empresa renuncia a la aplicación de los despidos objetivos por las causas previstas en el artículo 52.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se mejora la indemnización para los casos de despido basados en las siguientes causas:

a) Los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a la que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores por un despido improcedente, y

b) los despidos basados en las causas previstas en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores darán derecho a una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año trabajado con un tope de veinticuatro mensualidades.

- CONVENIO COLECTIVO DE CERVEZA SAN MIGUEL, S.A. que se aplica en el centro de trabajo de GRUPO MAHOU SAN MIGUEL en Málaga, Lleida y Burgos. Fabrica MDD

Disposición adicional primera. Garantía de empleo.

La empresa mantendrá al menos el mismo número de plantilla fija a tiempo completo a la fecha de firma del presente documento, salvo las amortizaciones que se produzcan. La plantilla fija solamente se amortizará en base a prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, jubilaciones ordinarias, incapacidades, bajas voluntarias o mutuo acuerdo y fallecimientos.

Si, además de la aplicación de lo anterior, por cualquier circunstancia se produjeran excedentes de plantilla, la regulación de los mismos se llevaría a cabo con un sistema de prejubilaciones pactadas con el Comité Intercentros. La empresa no utilizará ninguno de los supuestos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir contratos, salvo que medie acuerdo con el Comité Intercentros.

Si la aplicación de lo acordado anteriormente supusiera un riesgo cierto de viabilidad de la Empresa, ambas partes se comprometen a buscar una salida negociada y pactada. Los centros de trabajo tendrán el dimensionamiento de plantilla que sea necesario para atender las circunstancias de producción en cada momento, dando ocupación efectiva a toda la plantilla.

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas, que están presentes en una gran mayoría de empresas del sector, son en general cláusulas muy ricas en contenido y que cumplen con lo que es su objetivo: el mantenimiento del empleo en los Centros de Trabajo en cuyos Convenios están presentes. Son bastante más habituales y más ricas en contenido en los Convenios de las empresas que fabrican MDD y, como decíamos antes, establecen en general compromisos vinculantes de mantenimiento de empleo.

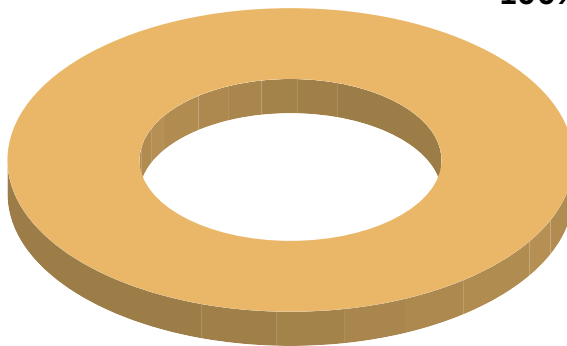
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 100% de los Centros de trabajo analizados en la muestra (41) recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.

Incapacidad Transitoria

No se regula
0%

Se regula
100%

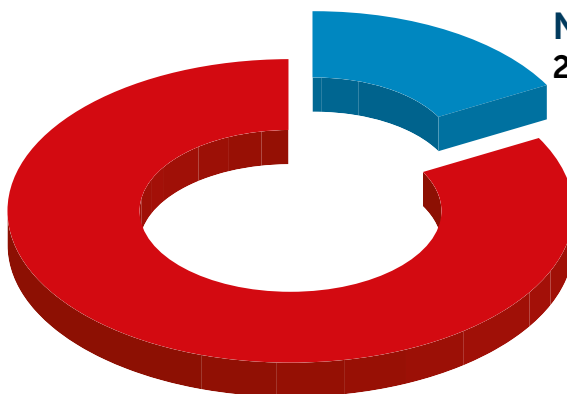


El 78% (32 de 41) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes en exclusiva de MDF.

Incapacidad Transitoria

Fabrica MDF
78%

No Fabrica MDF
22%



Todos los Convenios que regulan esta contingencia recogen la cobertura del 100% del salario en los casos de AT y EP. En la mayoría de los casos esta cobertura se extiende solo al salario fijo, pero en muchos otros se garantiza también un porcentaje del salario variable, o incluso la media de los últimos meses del mismo.

La cobertura en los casos de IT por enfermedad está igualmente generalizada, aunque se recoge solo en 36 de los 41 Centros de trabajo cuyos Convenios se analizan. En este caso en algunos la cobertura no es total, sino del 80% (CONVENIO FONT SALEM centro de Salem (GRUPO DAMM) , o del 90%, descendiendo en función del número de bajas del individuo, como en CERVEZAS REINA en el Centro de Candelaria (Tenerife), Grupo MAHOU. En ambos casos se trata de Centros de trabajo que fabrican MDD.

- CONVENIO COLECTIVO CERVEZAS REINA 2000, S.L., aplicable en el Centro de Trabajo de Candelaria (Tenerife). GRUPO MAHOU-SAN MIGUEL. Fabrica MDD.

Artículo 9: Ayuda por Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad.-

Todos los trabajadores/as de la plantilla que sean dados de baja por accidente, debidamente acreditado con la baja correspondiente, percibirán como complemento a las prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad Temporal y mientras duren éstas, la diferencia entre la prestación económica que se le otorgue por Incapacidad Temporal y el 100% de sus percepciones salariales fijas brutas.

Igual complemento se percibirá en los casos de suspensión de contrato por maternidad y paternidad.

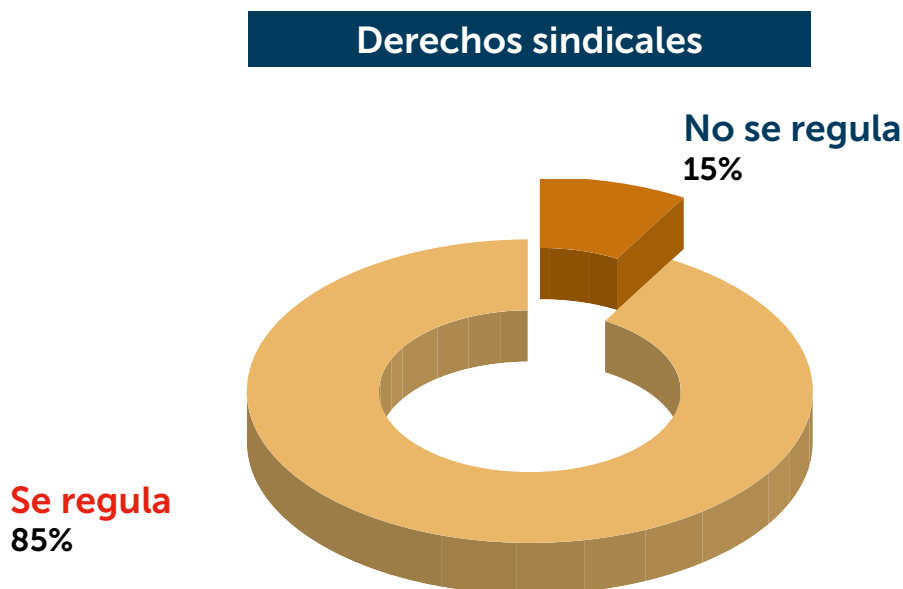
Asimismo, los trabajadores/as que sean dados de baja por enfermedad común, debidamente acreditada con la baja correspondiente, percibirá como complemento a las prestaciones de Seguridad Social por Incapacidad Temporal y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación económica que se le otorgue por Incapacidad Temporal y el 90% de sus percepciones salariales fijas brutas en 1ª baja, 85% en 2ª baja, 80% en 3ª baja. Las siguientes bajas no generan derecho a complemento.

Los complementos económicos precedentes serán abonados al trabajador/a mientras permanezca en situación de incapacidad temporal y con una duración máxima de 12 meses en las Enfermedades Comunes y hasta un máximo de 18 meses en caso de accidente laboral no cuestionado por los servicios médicos de Empresa.

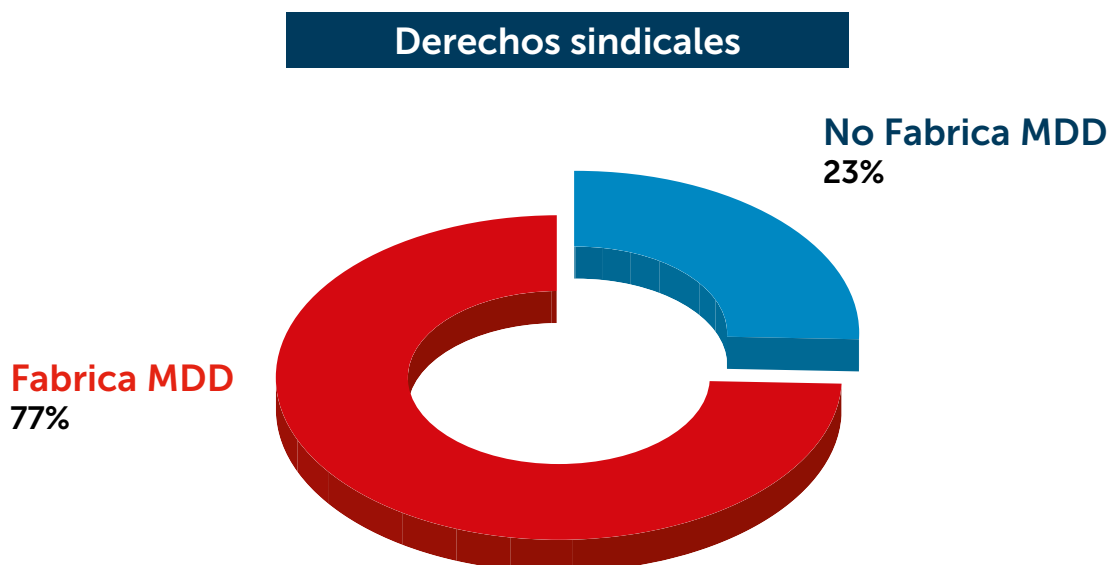
Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que , en general, este tipo de complementos están completamente generalizados en las empresas del Sector de Refrescos y cervezas. No se puede considerar, pues, que el Complemento de IT sea un factor diferenciador de las condiciones laborales entre empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen en el sector.

DERECHOS SINDICALES

El 85% de los Centros de Trabajo analizados (35 de 41) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.



El 77% de los Convenios que regulan derechos sindicales (27 de 35) son fabricantes de MDD. Estos derechos están recogidos, pues, mayoritariamente en las empresas que fabrican MDD. De hecho, el 84% de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogido algún tipo de mejora en los derechos sindicales. Este porcentaje se eleva al 89% en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican en exclusiva MDF



MEJORAS SOCIALES

Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios se centran en la acumulación de horas, aunque algún Convenio recoge derechos relativos al Delegado sindical en función del número de trabajadores de las empresas o de otros parámetros. También es frecuente el reconocimiento del Comité intercentros. En algún caso se regula incluso el llamado "Canon de negociación"

Como ejemplo:

- COCA COLA -COBEGA Embotellador, S.L.U. que se aplica en el centro de trabajo de Martorelles del Vallés (Barcelona) de GRUPO COCA COLA IBERIA empresa que fabrica exclusivamente MDF.

Artículo 65º.- Órganos de representación de los trabajadores/as.-

1. COBEGA EMBOTELLADOR, S.L.U reconoce como legítimo representante de los trabajado- res/as, los siguientes órganos:

- a) Comités de Empresa de centro.*
- b) Delegados de Personal.*
- c) Comité Intercentros.*
- d) Secciones Sindicales de Empresa.*

Artículo 67º.- 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 Central 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 descuente.

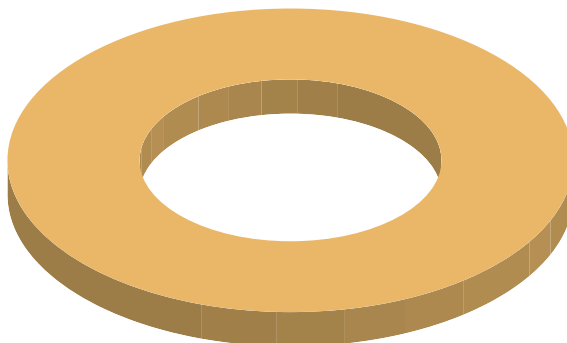
La conclusión en este apartado es que, en general, este tipo de derechos se regulan mayoritariamente tanto en los Convenios que afectan a Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD, aunque la regulación más rica en contenido la encontramos en un Convenio que afecta a un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDF en exclusiva.

En la totalidad de los 41 centros de trabajo de las empresas analizadas (100%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.

Mejoras sociales

Se regula
100%

No se regula
0%



Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son de muy diversa índole. Entre ellas cabe destacar:

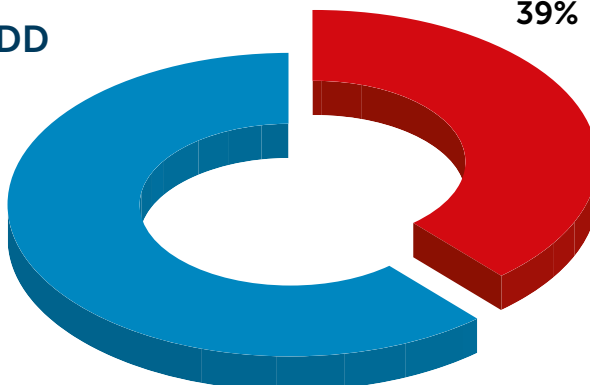
- Ayudas familiares: por situación familiar
- Ayudas a estudios del trabajador o de sus hijos.
- Ayudas o premios por jubilación
- Ayudas por fallecimiento
- Premios de vinculación o de permanencia
- Planes de Pensiones
- Venta de productos a precios inferiores a los de mercado, o entrega gratuita de los mismos.
- Indemnización por despido: mejora de la indemnización mínima legal

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 78% fabrican MDD (32 de 41). Es decir, que todos los centros de trabajo que son fabricantes de MDD, recogen en sus Convenios algún tipo de mejora social. Los 9 restantes que recogen mejoras sociales son fabricantes en exclusiva de MDF.

Mejoras sociales

No Fabrica MDD
61%

Fabrica MDD
39%



Como ejemplos podemos destacar:

- CONVENIO COLECTIVO DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A. . Aplicable a los Centros de Trabajo de HEINEKEN ESPAÑA, S.A en Jaén, Sevilla, San Sebastián de los reyes (Madrid) y Quart de Poblet (Valencia). Fabrica MDD

Artículo 67º.- Canon de negociación.-

A partir del 1 de enero de 2018, cada trabajador/a con contrato indefinido pasará a disponer de una «bolsa flexible» para elegir los beneficios sociales que más se adecuen a sus necesidades, dentro de los productos o servicios que se puedan ofrecer por la Empresa anualmente.

Los fondos que la Empresa destinará a tales beneficios sociales serán tales que garanticen a cada trabajador/a con contrato indefinido una «bolsa flexible» de 376 euros anuales que incluirá una opción de pago en nómina o tarjeta regalo. Adicionalmente, los/as trabajadores/as podrán destinar parte de su salario hasta el límite legalmente establecido a la adquisición de los bienes o servicios que se puedan ofrecer por parte de la Empresa anualmente, mediante acuerdo individual entre Empresa y trabajador/a, como retribución en especie, sin alteración de su salario bruto anual. El personal con contrato fijo discontinuo tendrá derecho a una «bolsa flexible» proporcional al tiempo trabajado en el año anterior.

Artículo 39. Cajas de cerveza.

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a veinte cajas de cerveza anuales o las que correspondan en función del tiempo trabajado en contrataciones de duración inferior a un año.

Artículo 40. Préstamos al personal

Los/as trabajadores/as con antigüedad superior a un año, podrán solicitar a la Empresa la concesión de un préstamo, de acuerdo con las siguientes normas:

1. Motivo: Adquisición o reforma de primera vivienda y gastos familiares urgentes.
2. Importe máximo:
12.000 euros, a amortizar en un periodo máximo de sesenta mensualidades.
6.000 euros a amortizar en un periodo máximo de treinta y seis mensualidades.

En el caso de los trabajadores con contrato temporal, el importe máximo y el plazo de devolución no podrán exceder del salario neto y duración restantes del contrato temporal vigente.

Artículo 41. Ayudas a familiares con diversidad funcional.

Se establece una ayuda por cada hijo/a o esposa/esposo con diversidad funcional que conviva y esté a cargo del/la trabajador/a por los siguientes importes:

1. Grado de diversidad funcional del 33 % al 40 %: 310 euros al mes.
2. Grado de diversidad funcional de 41 % al 64 %: 385 euros al mes.
3. Grado de diversidad funcional de 65 % o más: 555 euros al mes.

Se entiende que están a cargo del trabajador/a aquellos/as familiares con diversidad funcional, con un grado de discapacidad reconocido de al menos el 33 %, que no tengan un trabajo remunerado, ni perciban rentas, ayudas o pensiones superiores al

Salario Mínimo Interprofesional. En ningún caso la suma de estos ingresos y la ayuda de la Empresa serán superiores al importe del Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 42. Reconocimiento por años de servicio (fidelidad).

Los/as trabajadores/as recibirán de la Empresa un reconocimiento honorífico por su permanencia mediante un Diploma, al cumplir veinte y treinta años de servicio en la Empresa.

Artículo 43. Plan de pensiones y coberturas de riesgo.

Los/as trabajadores/as de la Empresa con dos años de antigüedad tendrán derecho a un plan de pensiones, del sistema de empleo y de aportación definida, cuyo sistema de aportaciones y prestaciones se establece en el reglamento del «Plan de pensiones del sistema de empleo de Heineken España, S.A.»

- CONVENIO COLECTIVO DE HIJOS DE RIVERA, S.A., aplicable en el centro de trabajo de HIJOS DE RIVERA, S.A. en Grela (A Coruña).

Artículo 23.–Gratificación por festividad de la patrona.

Se establece una gratificación que para el 2017 será de 233,32 €, para el 2018 será de 311,76 € y para el 2019 será de 377,54 €, para todo el personal, sin distinción de grupo profesional, que se hará efectiva con la nómina de septiembre de cada año

Artículo 24.–Premio de antigüedad.

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

Artículo 31.–Fondo de ayuda escolar.

El fondo para los años 2017, 2018 y 2019 será de 35.000,00 €.

Al comienzo del curso escolar el personal que tenga hijos/as en edad escolar deberá cumplimentar la correspondiente solicitud y acompañar la oportuna certificación escolar o documento análogo en el que sus hijos/as cursen los estudios.

La ayuda se concederá tanto para asistencia a guarderías (de 0 a 3 años) como para educación reglada, desde educación infantil hasta estudios universitarios.

La Comisión Mixta fijara las bases y plazos para la aprobación de las solicitudes de ayuda escolar.

En el supuesto de un matrimonio con hijos, en el que ambos sean empleados de la Empresa, se abonará únicamente una ayuda.

Quedan excluidos de la percepción de estas ayudas las personas con ingresos en la Compañía superiores a 35.000,00 € brutos anuales.

Artículo 32.–Entrega de cerveza.

Los/as trabajadores/as podrán retirar de la Empresa cualquier producto para consumo exclusivo en su domicilio, hasta un importe de 1.000 € anuales. La cerveza será en

formato no retornable y se facturará al precio de los establecimientos de la plaza donde radique la fábrica, con una reducción del 75 por ciento sobre las 24 primeras cajas, en las siguientes la reducción será del 60 por ciento

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que todos los Convenios de las empresas o Centros que fabrican MDD y también todos de las que fabrican exclusivamente MDF tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. Estas mejoras están, pues, igualmente extendidas en uno y otro grupo de empresas, y su mayor o menor amplitud está más correlacionada con el Convenio de aplicación que con el hecho de ser o no fabricantes de MDD.

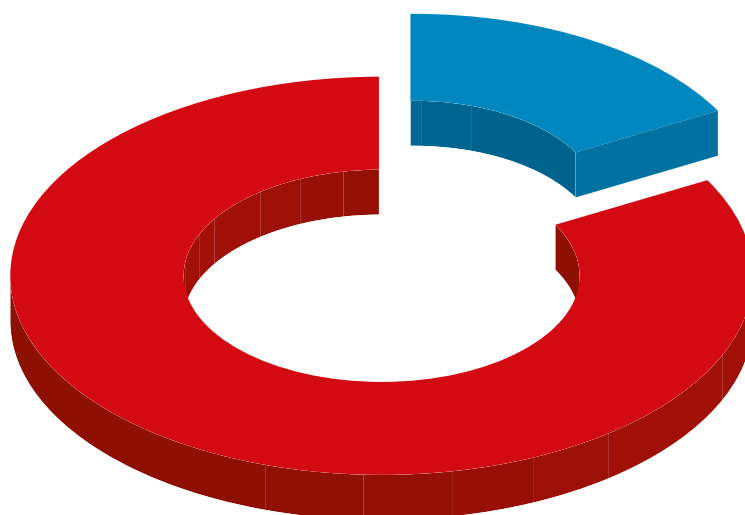
6.2.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

En relación al sector de bebidas refrescantes, del análisis realizado en este sector se puede ver como algo más del 18% de las empresas cuenta con diferentes fórmulas de digitalización en sus convenios, casi el 82% que no han recogido convencionalmente variables que contengan algún desarrollo sobre digitalización.

BEBIDAS REFRESCANTES

Sin cláusulas de digitalización 82%

Con cláusulas de digitalización 18%

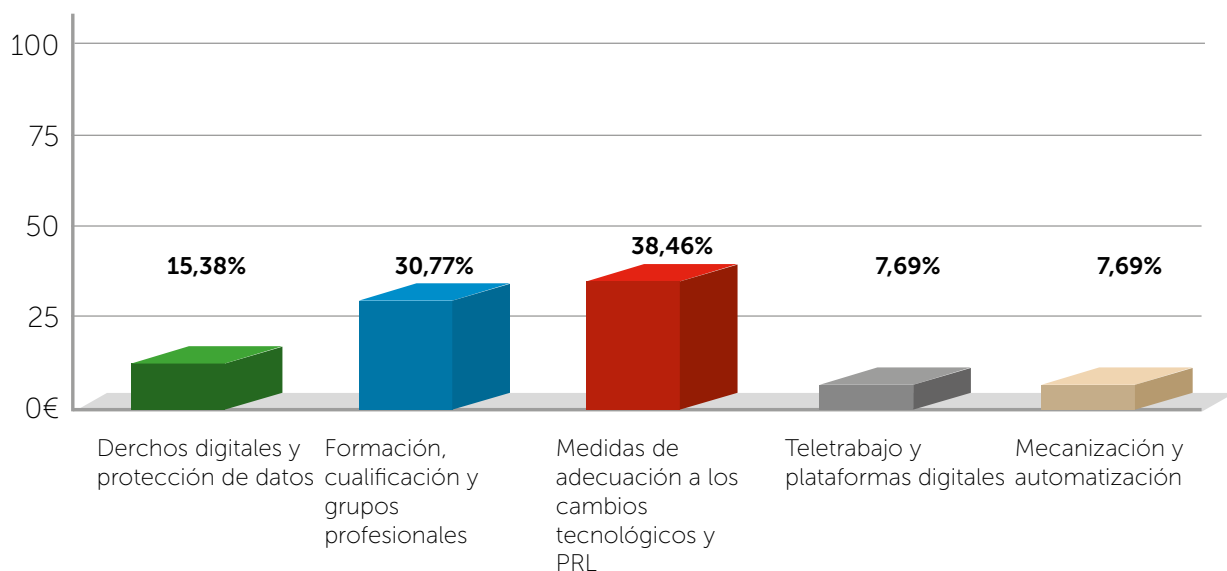


En cuanto al análisis sobre qué puntos de la digitalización han sido los que más presencia han mostrado a lo largo del estudio, cabe destacar por encima de las demás variables sobre digitalización utilizadas, las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales con un 38,46% de presencia en el estudio. Estas medidas han buscado adaptar los elementos del convenio a las nuevas pautas derivadas de la digitalización, por ejemplo a través de la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo vinculadas a la digitalización. En segundo lugar, aparece la formación, cualificación y grupos profesionales con algo más del 30% de presencia, viniendo a recoger diferentes fórmulas que permiten la adaptación a la innovación tecnológica a través del convenio.

En tercer lugar, aparecen los derechos digitales y la protección de datos que se han centrado en la dimensión de la protección de datos derivada de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Este apartado representa un 15,38%. Le sigue la mecanización y automatización con un porcentaje del 7,69%, en el que se destaca la necesidad de que la mecanización contemple la formación profesional continua de los trabajadores/as.

Por último, con idéntico porcentaje, se encuentra el teletrabajo y las plataformas digitales, con un 7,69%

Bebidas Refrescantes



formato no retornable y se facturará al precio de los establecimientos de la plaza donde radique la fábrica, con una reducción del 75 por ciento sobre las 24 primeras cajas, en las siguientes la reducción será del 60 por ciento

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que todos los Convenios de las empresas o Centros que fabrican MDD y también todos de las que fabrican exclusivamente MDF tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. Estas mejoras están, pues, igualmente extendidas en uno y otro grupo de empresas, y su mayor o menor amplitud está más correlacionada con el Convenio de aplicación que con el hecho de ser o no fabricantes de MDD.

6.2.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2018 del sector de Refrescos y Cervezas, nos muestra que la inmensa mayoría de estas empresas aplica Convenios Colectivos de Empresa.

De modo que se han analizado 31 convenios colectivos convenios de empresa y 1 convenio sectorial estatal.

Genérico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de Igualdad y Comisión de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad, hay que señalar que tan solo el 23% de estos convenios lo regula y el 71% de estos convenios pertenece a empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente para MDD. La fórmula más extendida en estos convenios es remitirse a lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así lo encontramos en **Damm** (CC Fuente Liviana, Art.39); **San Miguel** (CC Cervezas Alhambra, Art.24); **Pepsico** (CC Pepsico Álava, Art. 36 y CC Pepsico Sevilla, Art. 4); **Refresco Iberia** (CC Refresco Iberia, Art. 25),

El 65% de los Convenios de empresa en estos sectores recoge en su articulado algo sobre Planes de Igualdad. Algunos convenios lo hacen para referirse al propio Plan de igualdad de la empresa, como **Begano; Cobega; Norbega; Rendelsur; Mahou; Hijos de Rivera** (Anexo IV).

Es curioso el convenio de **Mahou San Miguel (Cervezas Reina 2000)** de aplicación en su centro de Tenerife, en el Anexo I, se puede leer que *“la empresa no cuenta con (...) la obligación legal de elaborar el referido Plan de Igualdad Sin perjuicio de lo cual, la Empresa se compromete a realizar nuevamente durante el año 2018 un diagnóstico de situación en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito de la misma, que será presentado a los representantes de los trabajadores/as a fin de determinar, en su caso, las medidas oportunas”*.

En el caso de recoger algo sobre la Comisión de Igualdad, solo el 25% de estos convenios habla o regula de alguna forma la Comisión de Igualdad.

Los convenios que remiten a su propio Plan de Igualdad, suelen mencionar a la comisión de seguimiento del plan, aunque sin regular su composición ni sus funciones.

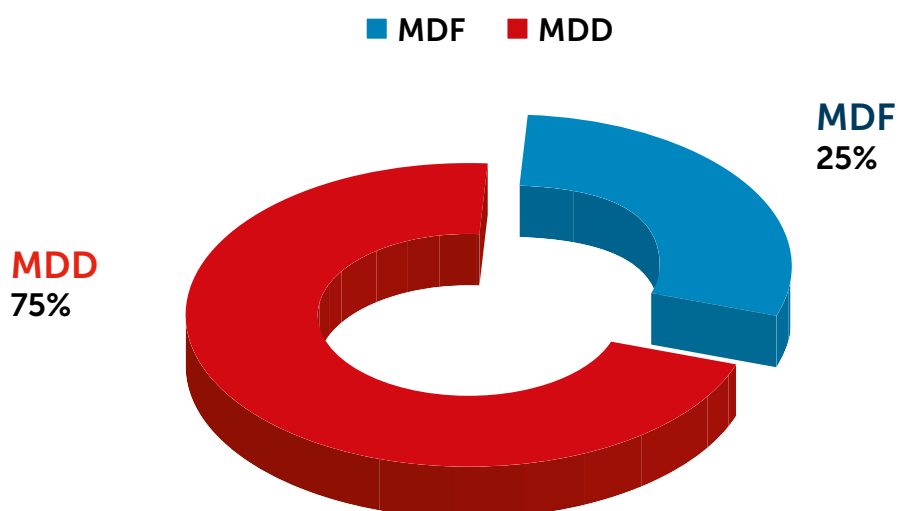
El texto más desarrollado y que marca la presencia de mujeres como obligatorio en dicha Comisión, lo encontramos en el Art. 25 del CC de **Refresco Iberia**, *“Existirá una Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Esta Comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro por la representación de los trabajadores, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a la composición de dicha Comisión, necesariamente dos miembros serán de sexo femenino, uno por cada sindicato representativo. De la misma manera, la parte empresarial se compromete a que estarán presentes en esta Comisión dos miembros del sexo femenino. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su Reglamento Interno de funcionamiento, asimismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión y bien la tarde anterior o la mañana siguiente.”*

El 80% de las empresas del Ranking del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas cuentan con Plan de Igualdad.

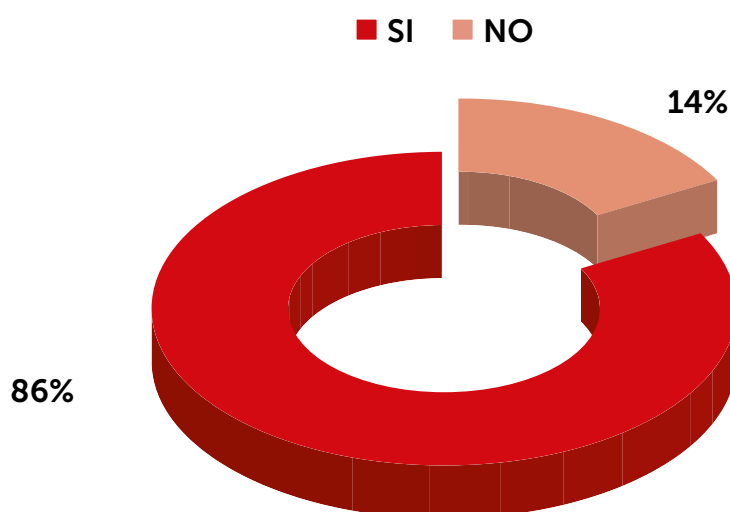
El 75% de estas empresas se relacionan con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, 5 puntos por encima, del 70% de presencia de la MDD en este Ranking.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que el 86%, (6 de 7) cuenta con un Plan de Igualdad, mientras que en las empresas relacionadas con productos MDF, el porcentaje baja al 67%.

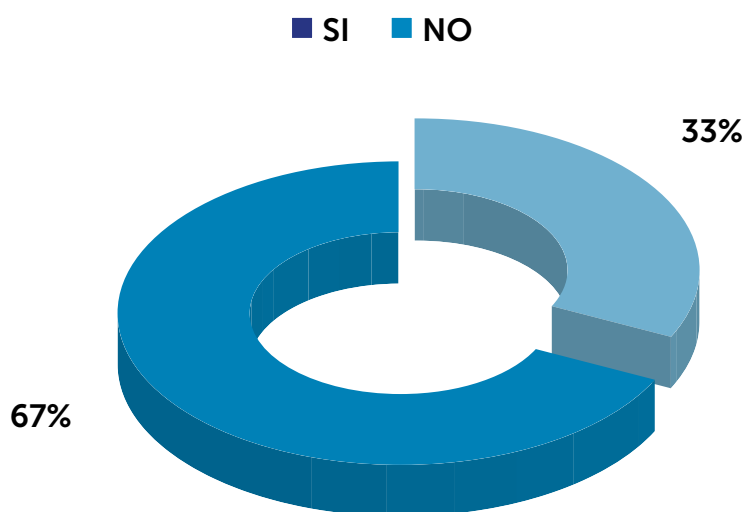
Empresas con PI, refrescos y cervezas



Empresas MDD



Empresas MDF



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

El 32% de los convenios colectivos analizados de empresas del sector de Bebidas refrescantes y cervezas recoge alguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Normalmente son medidas muy genéricas o aparecen en el Plan anexionado al convenio colectivo.

Entre los convenios que encontramos la medida referida al Plan de igualdad tenemos a **Begano** (Anexo V); **Norbega** (Anexo IV); **Cervecera de Canarias** (Anexo 4) e **Hijos de Rivera** (Capítulo X. Art. 57)

En otros convenios figuran dentro de su propio articulado, tal es el caso de **Mahou-San Miguel** (CC Cervezas Alhambra Título XI, Art. 55 y CC Aguas Solán de Cabras) que repiten el mismo texto:

“Ambas partes se comprometen a fomentar y a alcanzar la igualdad plena y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas que propicien la posibilidad de armonizar la vida personal, familiar y laboral. • Asegurar que los procedimientos y protocolos de selección contienen criterios objetivos y no existen requisitos que puedan tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.

Garantizar un sistema retributivo claro y transparente, asegurando desde la incorporación a la empresa la igualdad retributiva entre hombres y mujeres para puestos de igual o similar naturaleza (funciones y responsabilidades)”.

Algo parecido encontramos en el CC **Bebidas Pepsico** en el centro de Sevilla en su cláusula 3ª Igualdad de oportunidades y no discriminación:

“3.–Los firmantes del presente Convenio coinciden que son objetivos prioritarios para el logro de la igualdad de oportunidades sistemáticas y planificadas los siguientes:

- 1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso y mantenimiento en el empleo, la formación profesional, la promoción profesional y el desarrollo en su trabajo*
- 2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualquiera otros sentidos del mismo.”*

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

En el análisis de estos Convenios Colectivos se observa que tan solo el 19% recoge lo que podría ser entendido como una medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas) y en la mayoría de los casos dentro del Plan de Igualdad anexionado al convenio.

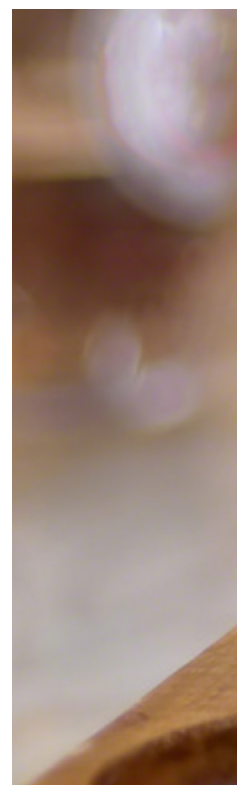
Entre los convenios que encontramos medidas de acción positiva en el Plan de igualdad destaca **Begano** (Anexo V); **Norbega** (Anexo IV); **Cervecería de Canarias** (Anexo 4) e **Hijos de Rivera** (Capítulo X. Art. 57)

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

Tan solo el 16% de los Convenios analizados cuenta con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, lo que supone 5 de los 31 convenios analizados, 3 de los cuales pertenecen a empresa que fabrican productos MDD y los otros 2 son de empresas marquisistas.

Alguno de estos **protocolos** está muy poco desarrollados, sin un procedimiento claro de actuación, sin participación de la RLT y sin plazos para resolver el conflicto, tal es el caso de **Begano**, el **CC de Refresco Iberia**, SAU (Art. 25) e **Hijos de Rivera** (Anexo IV)

Por el contrario, el Protocolo de acoso recogido en el CC de **Cervezas Reina**, aplicable en el centro de Tenerife de Mahou- San Miguel, está muy



desarrollado con un procedimiento para resolución de conflictos bien estructurado, con plazos y participación de la RLT en la Comisión Instructora (Anexo I del CC Acuerdos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres y prevención del acoso laboral y sexual), lo único que se echa en falta en este protocolo es la incorporación del acoso por razón de sexo, que queda sin regular.

En cuanto a los convenios que recogen medidas para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo, el porcentaje sube al 26% de los convenios analizados. Entre los convenios que recogen medidas preventivas sin tener protocolo establecido, encontramos el convenio de Norbega (Anexo 4) con una serie de medidas preventivas:

"f) Prevención del acoso: (...) la adopción de las siguientes acciones:

- Elaborar y difundir un Protocolo específico para la prevención, gestión y solución del acoso sexual por razón de sexo y moral.*
- Llevar a cabo el seguimiento y actualización del Protocolo de prevención del acoso.*
- Sensibilizar a todo el personal de la Empresa en materia de acoso y discriminación. Mediante dichas acciones la Empresa persigue concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que las situaciones de acoso no son toleradas bajo ninguna circunstancia, fijándose como objetivo principal prevenir, detectar y eliminar situaciones de acoso en cualquiera de sus variantes, generando un clima laboral adecuado."*

En el CC **Cervecera de Canarias**, se menciona la prevención de forma muy genérica sin marcar medidas preventivas concretas, "2.8. Acoso Sexual y por Razón de Sexo A) Objetivo: Prevenir de forma especial todos los comportamientos que puedan dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que crean un entorno laboral hostil, intimidatorio, degradante y ofensivo.

Acción Número 2 Introducir el acoso sexual y por razón de sexo sólo como falta muy grave"



Lo más extendido en los convenios analizados es incluir el acoso sexual y/o por razón de sexo como una falta muy grave. El 42% de los convenios analizados utiliza esta forma para regular de alguna manera el acoso. Así lo encontramos, por ejemplo en **Cobega** (Art. 47); **Colebega** (Art. 9.1); **Damm** en Barcelona (Art. 45.5), Cuenca (Cap. VII), Madrid (Art. 49.4), Lleida (Art. 43.4); Murcia (49.4); **CC Mahou, S.A.**; **Pepsico Sevilla** (Art. 11); **Heineken España** (Art. 56); **Schweppes** (Art. 53).

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

La mayoría de los convenios analizados de empresas del sector de Bebidas Refrescantes y Cervezas no recoge ni menciona nada sobre medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Solo encontramos alguna mención a los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en 6 de los 31 convenios analizados, lo que supone el 19% de los mismos.

Algunos de estos convenios son de aplicación en **Mahou- San Miguel**, **CC Font Salem** (Art. 32), **Cervezas Reina** (7.2. Licencias).

Otros recogen un texto más desarrollado o dedican un artículo a la protección de la violencia de género, como **Refresco Iberia** (Art. 25 Medidas de protección Integral contra la violencia de género) e **Hijos de Rivera** (Anexo IV. Punto 6. Protección de las víctimas de violencia de género)

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

Solo encontramos medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc... en 2 de los 31 convenios analizados, es decir, el 6% de las empresas del Ranking. El texto recogido en estos convenios aborda la igualdad de

trato y oportunidades de una manera muy genérica, tal y como lo encontramos en el CC de **Cobega** en Tenerife en su Cap. IX: "1. No existirá discriminación alguna por género, raza, sexual o por razón de sexo, en materia salarial, de promoción, de contratación, formación, medidas de conciliación en el actual Convenio Colectivo, o en alguna otra medida que no estando regulada en el mismo, esté contemplada en la legislación vigente" o en la cláusula adicional 3ª del CC de **Pepsico en Sevilla**: "2.—Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por motivos de origen étnico, nacionalidad, raza, sexo, edad, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente española, directivas, Convenios de la OIT y jurisprudencia".



Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Ranking de las empresas de *Bebidas Refrescantes y Cervezas*, nos muestra que estas empresas aplican mayoritariamente Convenios Colectivos de empresa.

Solo el 23% de estos convenios de empresa tiene regulada, de una u otra manera, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con referencias a la Ley 3/2007. En cuanto a Planes de igualdad, el 65% de estos convenios habla de este tipo de planes y también encontramos convenios innovadores que recogen el compromiso de las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, para elaborar un diagnóstico de situación para determinar las medidas de igualdad oportunas, así lo recoge el Convenio de Cervezas Reina 2000, que se aplica en el centro de Tenerife del grupo Mahou San Miguel.



El 25% de estos convenios habla o integra en su texto algo sobre la Comisión de igualdad, que normalmente se refiere a la Comisión de seguimiento de su Plan de igualdad.

El 80% de las empresas del sector analizadas cuenta con un Plan de Igualdad y el 75% de ellas produce, parcial o mayoritariamente, para MDD.

El 32% de estos convenios recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y solo el 19% cuenta con lo que podrían ser entendido como medida de acción positiva, normalmente son medidas muy genéricas y suelen aparecer en el Plan de igualdad de la empresa anexionado al convenio.

En cuanto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, solo el 16% de los convenios cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, aunque algunos de ellos están sin desarrollar ni cuentan con un procedimiento claro de actuación, otros son bastante completos, como el de Mahou- San Miguel en Tenerife.

Las medidas de prevención del acoso están reguladas en el 26% de los convenios y en este sentido el Convenio de Norbega cuanta con las medidas más concretas.

De nuevo, lo más extendido en estos convenios es incluir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el listado de faltas muy graves, algo que se observa en el 42% de los convenios analizados.

Solo el 19% de los convenios del sector recoge medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género que se encuadran dentro de la Ley 1/2004, normalmente en el artículo o capítulo dedicado a Licencias. Aunque encontramos algún convenio, como Refresco Iberia o Hijos de Rivera, que dedican un artículo o anexo a la protección integral contra la violencia de género.

Solo el 6% de convenios analizados recoge a través de cláusulas muy genéricas declaraciones o principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión sindical, etc...

6.3. Sector Manipulado Hortofrutícola

6.3.1. Resultados generales

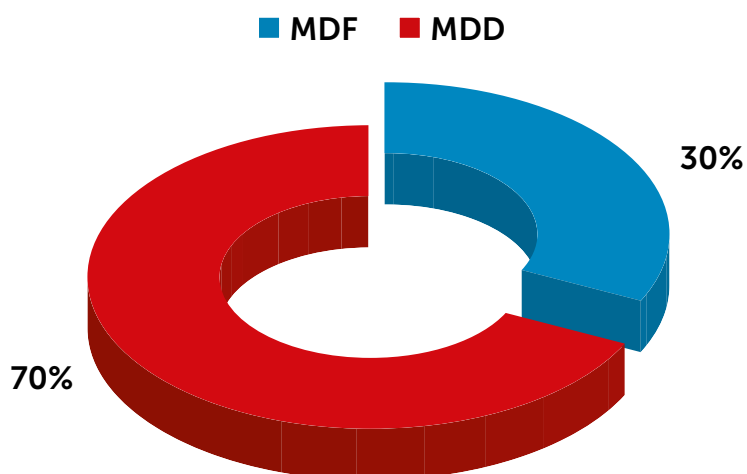
A continuación se muestra el Ranking 2018 de las diez empresas del sector Hortofrutícola según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2018.

Ranking de las 10 empresas Sector Hortofrutícola 2018

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2018 (Mill. €)	Plantilla 2018
1	AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A. GRUPO	Murcia	1.262,00	3.760
2	MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	País Valenciano	290,95	150
3	ACTELGRUP, S. COOP	Cataluña	269,96	549
4	ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. (ALPA)	Euskadi	205,62	190
5	S.A.T. AGROIRIS- GRUPO	Andalucía	200,00	1.300
6	COOP. AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)	Andalucía	191,12	832
7	G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO	Murcia	175,00	2.500
8	COOP. MURGIVERDE	Andalucía	160,00	1.100
9	HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA, S.L.	Andalucía	150,00	550
10	GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.	Andalucía	149,30	1.000

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

- De las 10 empresas/grupos analizados del sector Lácteo: 3 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que 7 empresas se dedican a la fabricación exclusiva de MDF.



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2018 de las 10 empresas de mayor facturación del Hortofrutícola, observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 3.054 millones de euros, lo que supone algo más de 166 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 5´76%. Estas ventas suponen el 30% de la facturación total de productos Hortofrutícolas

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan juntas algo más de 11.900 puestos de trabajo, lo que significa 384 empleos más que en 2017 y un crecimiento del empleo del 3´33%. En estas empresas acogen al 32´8% del empleo del sector Hortofrutícola.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Sector Hortofrutícola 2018

RANKING	2017	2018	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	2.887,52	3.053,95	166,43	5,76
Empleo (Nº de personas)	11.547	11.931	384,00	3,33

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

Ventas y plantilla del Ranking 2018 en el conjunto del Sector Hortofrutícola

2018	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	3.053,95	10.100	30,24
Empleo (Nº de personas)	11.931,00	36.400	32,78

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

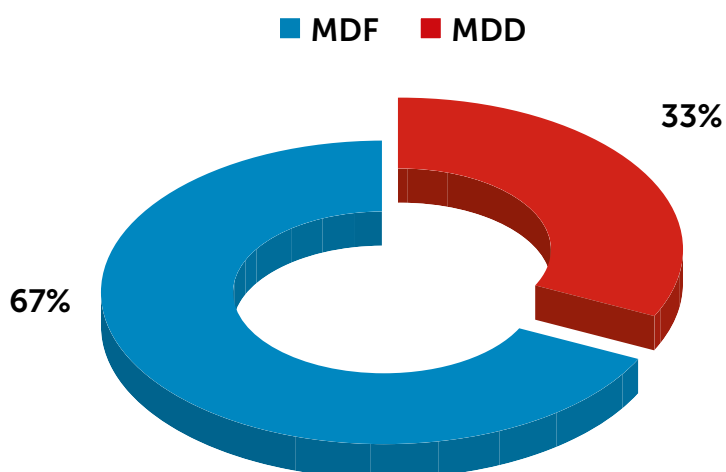
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector Hortofrutícola, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 67% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDF y el 75% de las empresas que sufren caídas en el último año, fabrican igualmente para MDF.

Evolución de las ventas Ranking Sector Hortofrutícola

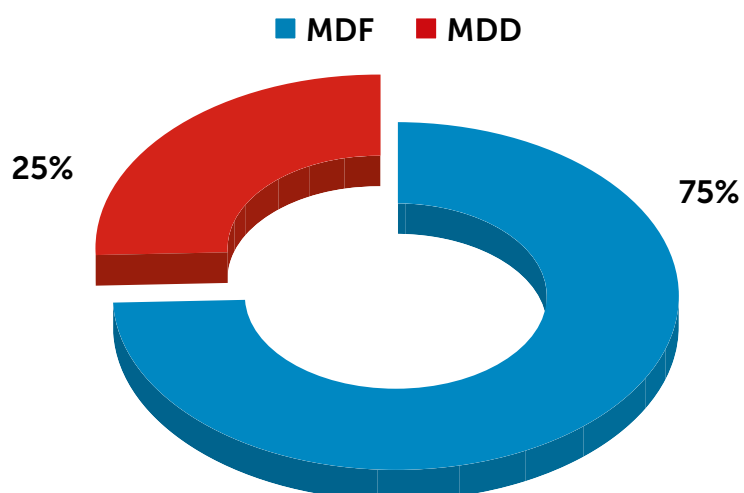
Empresa/Grupo	Evolución ventas
ACTELGRUP, S. COOP	↑ 41,34
ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. (ALPA)	↑ 32,64
AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A. GRUPO	↑ 4,99
MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	↑ 3,47
COOP. MURGIVERDE	↑ 0,85
S.A.T. AGROIRIS- GRUPO	= 0,00
GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.	↓ 2,58
G ´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO	↓ 2,78
HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA, S.L.	↓ 4,51
COOP. AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)	↓ 8,69

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido o se ha mantenido estable en la mayoría de las empresas del Ranking, excepto en dos. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 75% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDF, mientras que en el caso de las empresas donde ha caído el empleo, la mitad se relaciona con MDD y la otra mitad con la fabricación de MDF.

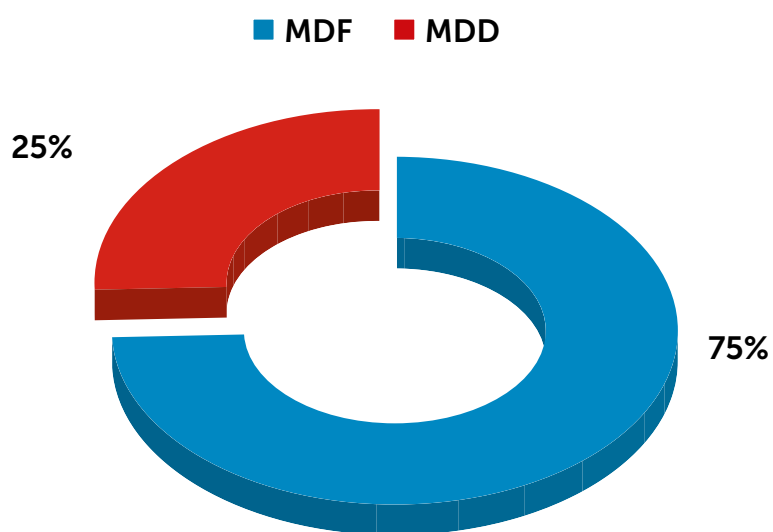
Evolución del empleo Ranking Sector Hortofrutícola

Empresa/Grupo	Evolución empleo
ACTELGRUP, S. COOP	↑ 56,86
ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. (ALPA)	↑ 39,69
COOP. AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)	↑ 5,85
AMC GROUP FRESH AND JUICES, S.A. GRUPO	↑ 4,79
COOP. MURGIVERDE	↔ 1,38
HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA, S.L.	↑ 0,92
S.A.T. AGROIRIS- GRUPO	= 0,00
G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO	= 0,00
GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND.	↓ 5,12
MARTINAVARRO, S.L. GRUPO	↓ 25,00

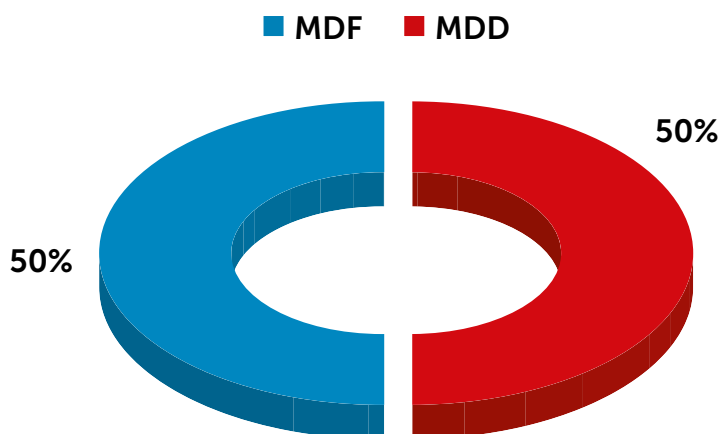
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



Crecimiento empleo



Caida empleo



• Las 10 empresas que forman el Ranking 2018 en el sector Hortofrutícola tienen una facturación media de 305,40 millones de euros, lo que supone 16,64 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 5´76%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 575,98 millones de euros, cerca de 22 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 3´89%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 189,43 millones de euros, lo que supone 14,5 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 8´31%.

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 386,55 millones de euros más al año, lo que supone un 67% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, la facturación media de las empresas MDF en el sector Hortofrutícola consigue un crecimiento anual del 8%, mientras que las ventas de las empresas relacionadas con la MDD crecían un 3´89%, crecimiento que se sitúa 4,4 puntos por debajo del registrado en las ventas de productos MDF.

Ventas medias Ranking Hortofrutícola, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2017	288,75 Mill. de €	554,40 Mill. de €	174,90 Mill. de €
2018	305,40 Mill. de €	575,98 Mill. de €	189,43 Mill. de €
%var.	5,76	3,89	8,31

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector Hortofrutícola que forman el Ranking 2018 generan una media de 1.193 empleos, lo que supone 38 empleos más que en 2017 y un crecimiento anual del 3´33%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de empleo de 2.137 puestos de trabajo, 40 empleos más que en 2017 y un crecimiento anual del 1´94%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media que de 789 empleados, lo que supone un crecimiento cercano al 5% respecto al Ranking anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDD es superior a la media de las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan unos 1.348 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 63% más que las empresas que fabrican MDF.

Sin embargo, al igual que ocurre en las ventas, la plantilla media de las empresas MDF consigue un crecimiento anual del 4´98%, mientras que la plantilla media de las empresas MDD crecía un 1,94%, 3 puntos porcentuales por encima del crecimiento de las empresas MDD.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Hortofrutícola, facturan de media un 67% más** que las empresas que fabrican para MDF y **generan, de media, un 63% más de empleo**. Sin embargo, las empresas que **fabrican MDF en el sector Hortofrutícola** muestran una mayor tendencia de crecimiento tanto en facturación como en empleo.

Plantilla medias Ranking Hortofrutícola, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2017	1.154 empleos	1.193 empleos	751 empleos
2018	1.193 empleos	2.137 empleos	789 empleos
%var.	3,33	1,94	4,98

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas dedicadas al sector Hortofrutícola que forman el Ranking 2018 se encuentran en Andalucía.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD la mayoría tiene sus sedes centrales en la Región de Murcia, el 67% del total, mientras que el 71% de las empresas que fabrican para MDF se ubican en Andalucía.

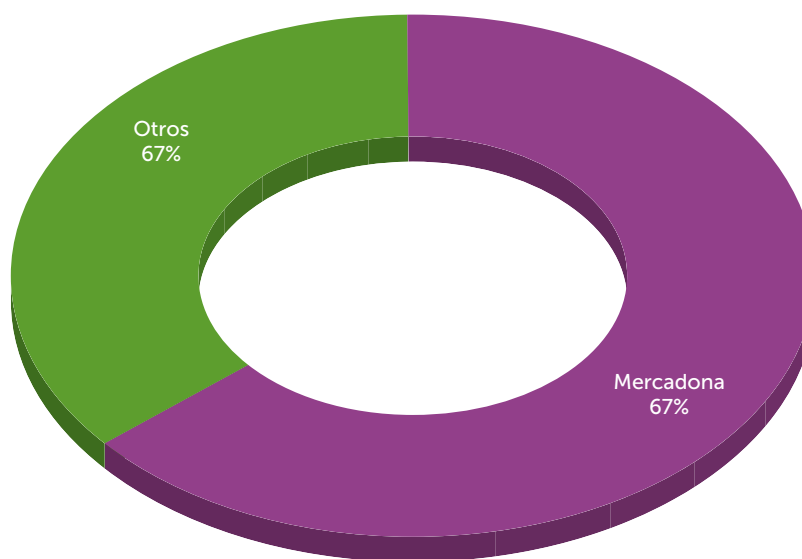
Sedes centrales de las empresas Hortofrutícolas del Ranking, MDD y MDF

CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Andalucía (50%) Murcia (20%)	Murcia (67%)	Andalucía (71%)

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

Análisis distribución

- De las 3 empresas del Sector Hortofrutícola presentes en el Ranking 2018 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 67% lo hace para MERCADONA. El 33% restante se reparte entre ALCAMPO, ALDI, CARREFOUR, CONSUM, DIA, HIPERCOR, EROSKI Y SUPERSOL.



- De estas 3 empresas del sector Lácteo que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 67% fabrica para una sola MDD y el 33% fabrica para cuatro o más MDD.D.
- Entre las empresas que fabrican productos Hortofrutícolas para **una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector Hortofrutícola, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican productos MDF, que suponen el 70% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra un crecimiento del 5´76% en las ventas y del 3´33% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 30% de las ventas del sector y acogen al 32´78% del empleo. El 67% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDF, lo que supone 3 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking. Mientras que en el caso del empleo, el 75% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se relacionan con la fabricación de productos MDF, lo que supone 5 puntos por encima del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector Hortofrutícola facturan de media un 67% más que las empresas que fabrican MDF, mientras que las empresas que fabrican MDF generan de media, un 63% más de empleo. En cuanto a

la evolución de las ventas y el empleo, las empresas que fabrican MDF en este sector muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en su facturación, como en el empleo.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas de Refrescos y Cervezas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Andalucía y Murcia.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA.

Comparativa con otros Ranking: MERCOCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector del Manipulado Hortofrutícola que forman parte del Ranking 2018, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, el talento o el consumo, del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa. Como resultado hay señalar la total ausencia de empresas del sector Hortofrutícola en estos Ranking..

Empresas del sector Hortofrutícola en Ranking MERCOCO

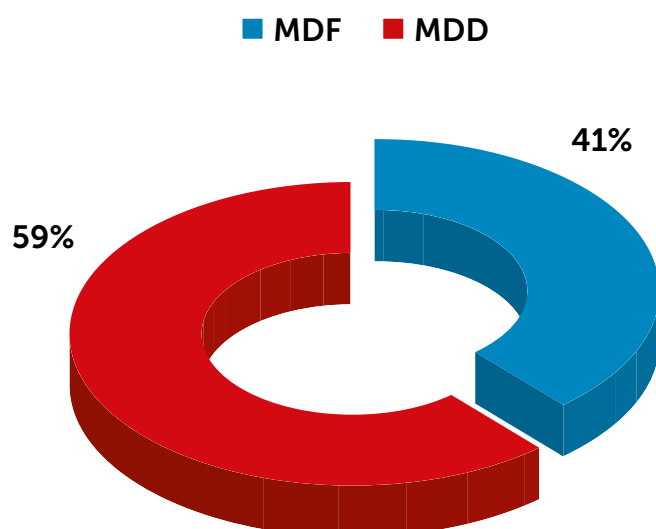
SECTOR CÁRNICO	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	

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

6.3.2. Resultados de Negociación Colectiva

- Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 22 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.
- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 7 diferentes, todos ellos sectoriales, 5 provinciales y 2 de comunidad autónoma. Los convenios analizados son los siguientes:
 - FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS DE MURCIA (MANIPULADO Y ENVASADO)
 - CAMPO PROVINCIA DE HUELVA
 - RECOGIDA MANIPULADO Y ALMACENAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA
 - INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION DE GUIPÚZCOA
 - MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
 - MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA
 - MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
- Vigencia durante el año 2018
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 13, el 59% pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 9 centros restantes, que representan el 41% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante

Manipulado Hortofrutícola



Resultados por materias:**SALARIOS:**

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

En este apartado del estudio hay que reseñar que hemos detectado bastante heterogeneidad, y la explicación creemos encontrarla en que pese a tratarse en todos los casos de convenios sectoriales, algunos agrupan diferentes actividades ajenas a la que es objeto de este estudio, como por ejemplo el Convenio del Campo de Huelva o el de Comercio e Industria de la Alimentación de Guipúzcoa.

Para el estudio, como venimos haciendo en los últimos estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	13.212,34 €	13.751,46 €	12.433,62 €
Salario Mínimo	11.560,72 €	11.416,28 €	11.560,70 €
Salario Máximo	16.815,60 €	15.950,25 €	16.815,60 €

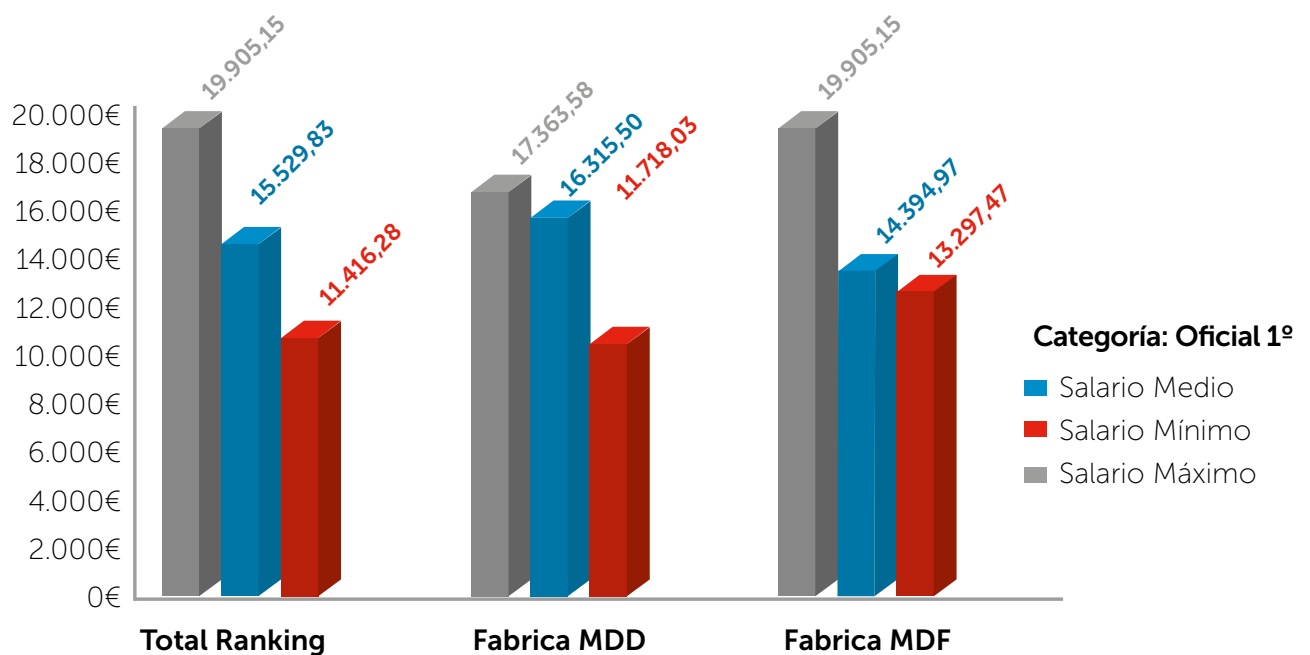
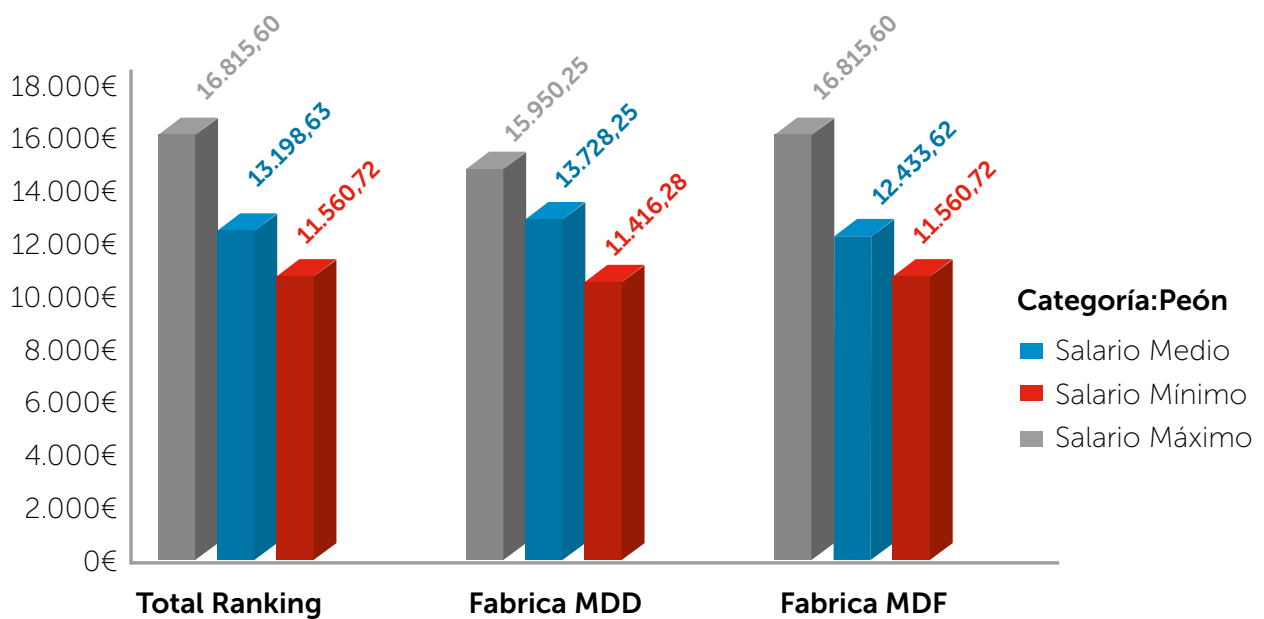
Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.516,11 €	16.292,29 €	14.394,97 €
Salario Mínimo	11.416,28 €	11.718,03 €	13.297,47 €
Salario Máximo	19.905,15 €	17.363,58 €	19.905,15 €

Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es como media claramente superior en las empresas que fabrican MDD. La explicación la encontramos en que algunos de los Convenios que tienen salarios más altos para la misma categoría, como FRUTAS FRESCAS Y HORTALIZAS DE MURCIA (MANIPULADO Y ENVASADO) y MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA se aplican mayoritariamente en centros de trabajo de empresas que son fabricantes, en todo o en parte, de MDD.

Por el contrario, los salarios más altos de cada categoría son de aplicación en una empresa que solo fabrica MDF, concretamente en la empresa ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. EN Guipúzcoa, que aplica el Convenio de INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION DE GUIPÚZCOA. (16.815,60 € para el Peón y 19.905,15 € para el Oficial 1º)

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.



Las diferencias salariales son igualmente acusadas en las empresas que fabrican MDD y MDF. El motivo es el que mencionábamos con anterioridad, que se producen condiciones salariales muy heterogéneas en cuanto al Convenio de aplicación.

Destacan, en el extremo superior:

ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L., en el centro de trabajo de Irún (Guipúzcoa) tiene un salario base de 16.815,60 € para el Peón y 19.905,15 € para el Oficial 1º. Aplica el Convenio de INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION DE GUIPÚZCOA. Fabrica exclusivamente MDF.

En el extremo inferior:

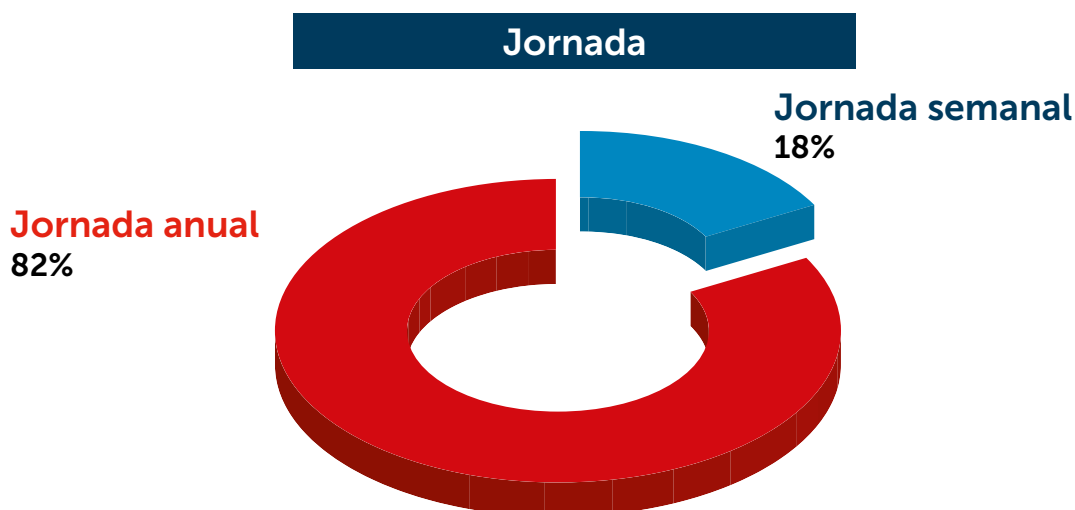
El salario más bajo de la muestra es el que se aplica en la empresa **GRUPO MARTINNAVARRO**, en su centro de trabajo de Cartaya, en Huelva, que aplica el Convenio de CAMPO DE HUELVA, que registra para 2018 unos salarios de 11.416,28 € para el Peón y 11.718,03 para el Oficial 1º.

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son 2 como media, aunque la mayoría de Convenios registran también la llamada "Paga de Beneficios" bajo diferentes fórmulas.

La conclusión es que no se puede imputar una relación directa entre la fabricación o no de MDD, sino que esta diferencia hay que imputarla al convenio de aplicación. Así, el salario medio por categoría es mayor en las empresas que fabrican MDD, pero los salarios más altos los encontramos en una empresa que fabrica solo MDF.

JORNADA

De los 22 centros de trabajo de la muestra analizada, 18, es decir, el 82% tienen recogida jornada Anual, si bien la casi totalidad de los mismos hace referencia también a la jornada semanal de 40 horas. Solo 4 Centros de Trabajo tienen recogida exclusivamente jornada semanal.



Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.806,17	1.804,40	1.808,38
Jornada Máxima	1.826,00	1.826,00	1.826,00
Jornada Mínima	1.731,00	1.790,00	1.731,00

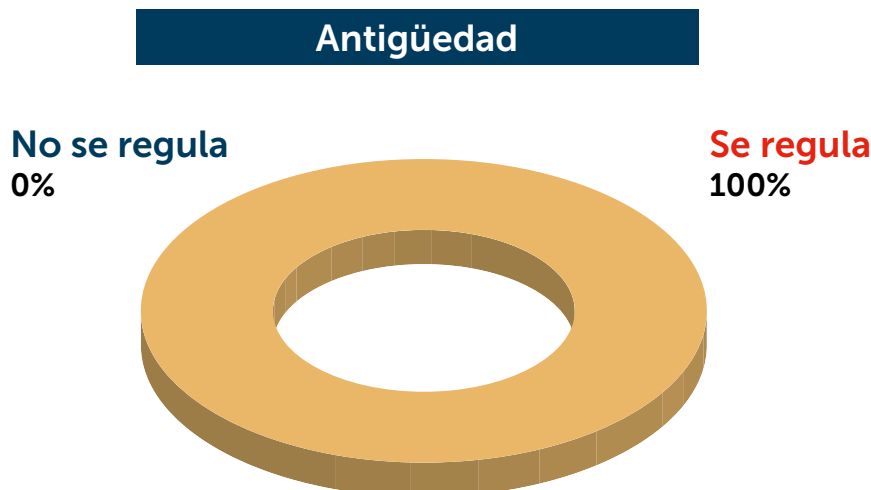
La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.806,17 horas/año, siendo esta ligeramente inferior (1.804,40 h/año) en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican, en todo o en parte, MDD, que en los de las empresas que fabrican exclusivamente MDF (1.808,38 h/año), aunque la jornada mínima de la muestra se aplica en un centro de trabajo de una empresa que fabrica en exclusiva MDF, concretamente en ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L, en el centro de trabajo de Irún (Guipúzcoa).

En este apartado hay que destacar la escasa variación que existe en la jornada laboral entre fabricantes de MDD y fabricantes de MDF.

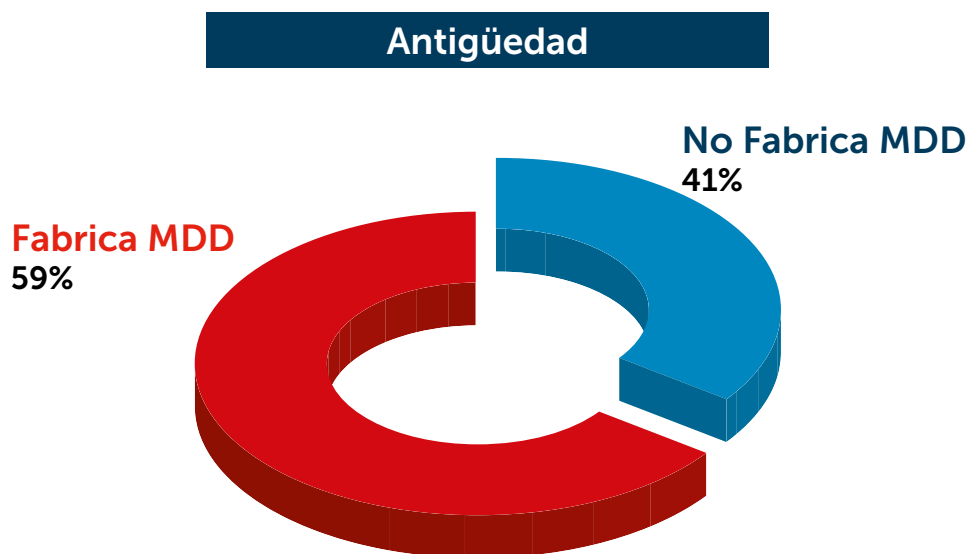
ANTIGÜEDAD

La totalidad de los Convenios que afectan a los Centros de Trabajo de la muestra analizada recogen en su articulado la regulación del concepto de antigüedad, si bien esta regulación presenta importantes diferencias.

- La mayor parte de los Centros de trabajo (20 de 22) recogen en sus Convenios la antigüedad como un complemento ad personam, al estar congelada su generación en diferentes años.
- Existen 2 Convenios, el de RECOGIDA MANIPULADO Y ALMACENAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA que se aplica en el centro de trabajo de ACTELGRUP, S. COOP, en Tremens (Lleida), y el de INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACIÓN, que se aplica en el Centro de trabajo de ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. en Irún (Guipúzcoa), que mantienen en su articulado la generación de antigüedad, en ambos casos por cuatrienios.



Entre los Centros de trabajo que tienen en sus condiciones laborales la regulación de la antigüedad, el 59%, 13 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



Como ejemplos podemos citar:

- CONVENIO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA, que se aplica en 7 de los 22 centros de trabajo de la muestra, todos ellos fabricantes en exclusiva de MDF con la excepción del de G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO en Cuevas de Almazora (Almería)

Artículo 12º - Antigüedad.

"Complemento personal (sustituye el concepto de antigüedad).

Como consecuencia del acuerdo por el que se suprime la antigüedad, se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- 1.- Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores en el momento de la firma del presente convenio, así como el mayor importe que por tal concepto pudiesen tener derecho a causar en dicha fecha, pasarán a tener la consideración de "complemento personal", no siendo absorbible ni compensable.*
- 2.- Su cuantía será la que figura en los anexos IV y IV bis del presente Convenio atendiendo al número de los trienios/cuatrenios consolidados y lo que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo siguiente respecto de la consolidación del período en trance de adquisición por cada trabajador en la fecha de la firma del presente convenio.*
- 3.- De otra parte, a la cuantía prevista en el apartado precedente, se le añadirá la que resulte de la consolidación del período en trance de adquisición. A tal efecto, la consolidación de los períodos en trance de adquisición se redondeará al 50% ó 100% del mismo, según se encuentren en la mitad inferior o superior, respectivamente, del período de cómputo.*
- 4.- Los importes obtenidos conforme a lo dispuesto en los apartados precedentes se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa.*

5.- *Cualquier divergencia en la interpretación del presente artículo deberá someterse con carácter previo y preceptivo a la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio”.*

- CONVENIO DE RECOGIDA MANIPULADO Y ALMACENAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA que se aplica en el centro de trabajo de ACTELGRUP, S. COOP, en Tremens (Lleida), fabricante en exclusiva de MDF.

Artículo 17. Antigüedad

“Los trabajadores fijos afectados por este convenio percibirán como compensación por la antigüedad en la empresa, un cinco por ciento del salario por cada cuatrienio, de acuerdo con las cantidades que, por cada nivel profesional, especifiquen en las tablas anexas, sin perjuicio de los derechos adquiridos por este concepto. Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos. Y necesitarán para la consolidación de cada cuatrienio que hayan trabajado en la empresa mil días”

Como conclusión de este apartado hay que decir que, si bien en de todos los Centros de trabajo de empresas donde se fabrica MDD tienen regulada la antigüedad, todos ellos tienen congelada la generación de la misma. Por otra parte, los dos únicos Convenios donde se continúa contemplando la generación de la misma se aplican en dos centros de trabajo de empresas que fabrican en exclusiva MDF.

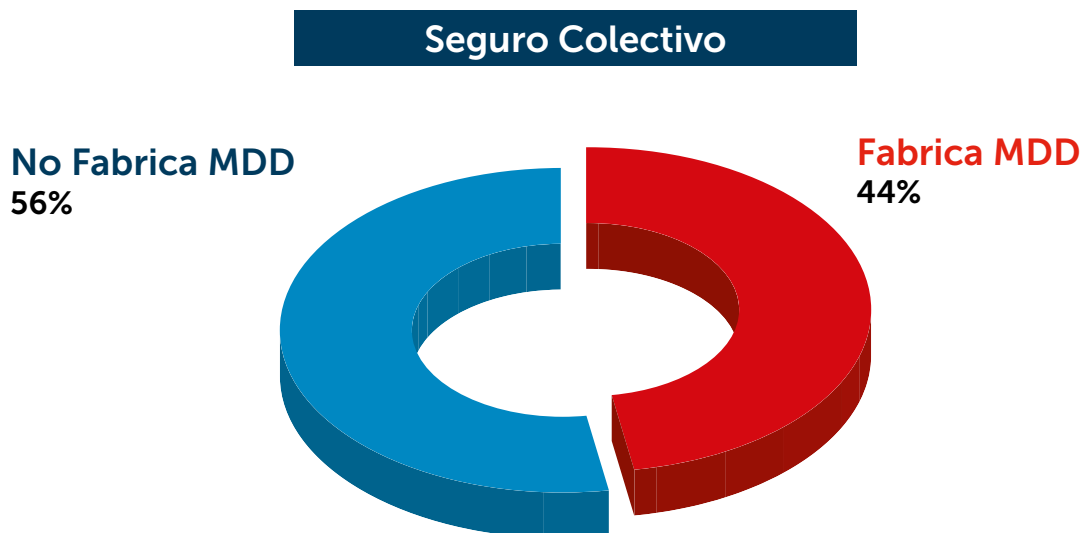
Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciador entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen, aunque su generación actual solo está vigente en Convenios que se aplican en sendos centros de trabajo de empresas que fabrican en exclusiva MDF.

SEGURO COLECTIVO

16 de los 22 Centros de trabajo de la muestra tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación las coberturas de Seguro Colectivo en diversas modalidades



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 56% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca.



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

Hay que destacar que todos los centros de trabajo de empresas que fabrican en exclusiva MDF tienen recogidos Seguros Colectivos, en tanto que solo el 52% de los que fabrican MDD los tienen.

Como ejemplo:

- RECOGIDA MANIPULADO Y ALMACENAMIENTO DE FRUTAS Y VERDURAS DE LLEIDA que se aplica en el centro de trabajo de ACTELGRUP, S. COOP, en Tremens (Lleida)

Artículo 26. Indemnización en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivada de accidente

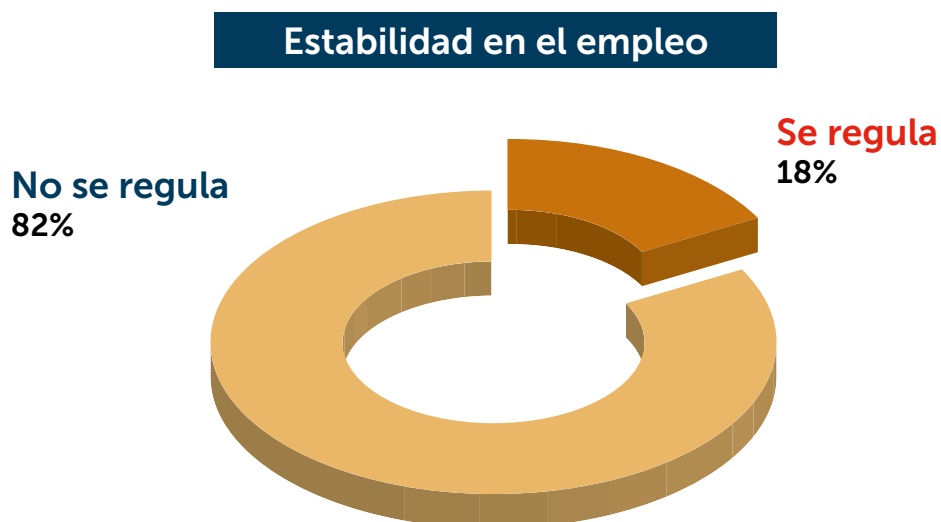
“La indemnización en los supuestos de muerte o de invalidez permanente total derivadas de accidente será de quince mil cuatrocientos noventa y un euros (15.491 €), tanto si el accidente ha tenido lugar en la vida profesional como en el extraprofesional (24 horas del día). La indemnización en los supuestos de invalidez permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente será de treinta mil novecientos ochenta euros (30.980 €), tanto si el accidente ha tenido lugar en la vida profesional como en la extraprofesional (24 horas del día)”.

En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Cláusulas de Seguro Colectivo dan cobertura a todos los centros de trabajo de las empresas que fabrican MDF, y solo al 54% de las que fabrican MDD.

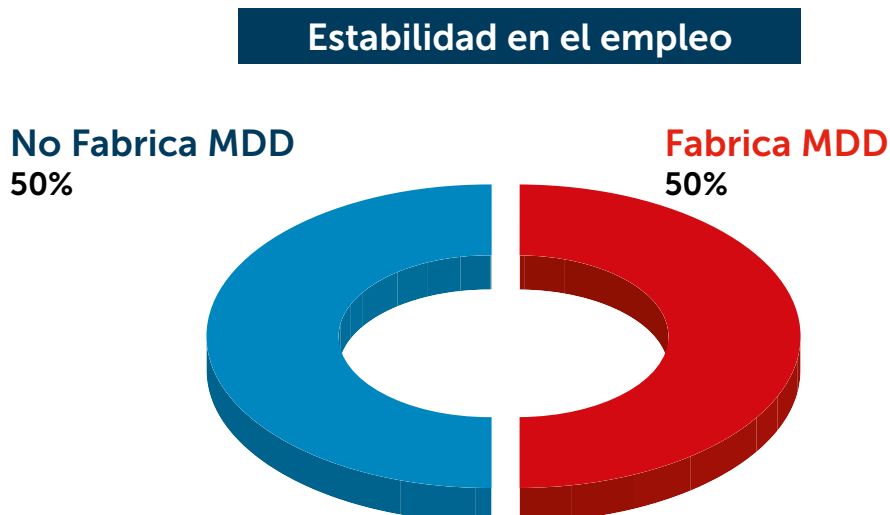
Por lo tanto, estas clausulas están más extendidas, y además ofrecen mejores colectivas, en los centros de trabajo que fabrican en exclusiva MDF.

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tan solo 4 centros de trabajo (18% del total) tienen recogida en sus Convenios algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo .



De los 4 Centros de trabajo que recogen este tipo de cláusulas, 2 (50% del total) es fabricante de MDD, y los dos restantes son fabricantes en exclusiva de MDF. Representan solo el 15% de los Convenios que fabrican MDD.



Las cláusulas de estabilidad en el empleo son bastante diferentes, y también lo es el grado de compromiso que establecen las mismas.

Como ejemplo

- Convenio de MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA que se aplica en el centro de trabajo de BAZA (Granada) de la empresa G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO. Este Centro de trabajo es fabricante de MDD. Este Convenio se aplica también en la empresa GRANADA LA PALMA, S. COOP. AND. Centro de trabajo de Carchuna (Granada), fabricante en exclusiva de MDF.

Artículo 7.- Contratos de Trabajo

"(...)e) Las necesidades productivas que no puedan ser atendidas por los/as trabajadores/as fijos, fijos-discontinuos, se cubrirán con eventuales o con contratos de puesta a disposición, si bien estos últimos, no podrán mantener esa relación más de una temporada, debiendo ser contratados directamente por la empresa usuaria en la segunda que fueran llamados, en su caso.

g) Para las actividades de manipulación y las derivadas de las actividades de los/as mozos/as de almacén, las empresas se comprometen a tener un mínimo de trabajadores/as fijos y fijos-discontinuos del 70%.

Para la aplicación de este porcentaje se utilizará la suma de la totalidad de las jornadas realizadas de todos/as los/las trabajadores/as en los dos últimos periodos de actividad, dividido por 420 días (suma de los 210 días de cada periodo) y aplicándose a este resultado el 70 %. Estarán comprendidas en las jornadas de trabajo las realizadas por los/las trabajadores/as de la empresa como los de puesta a disposición.

Para las empresas de nueva creación se establecerán dos años desde el inicio de su actividad para la aplicación de este porcentaje, siempre y cuando no sea una segregación, fusión o absorción entre empresas".

- Otro ejemplo lo encontramos en la misma empresa G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO, en su centro de trabajo de Agost (Alicante, que aplica el CONVENIO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Artículo 27. Pase de eventuales a fijos-discontinuos

1. Cuando un/a trabajador/a preste sus servicios durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubiere trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrá la condición de personal fijo-discontinuo a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días.

Los/as trabajadores/as que en una campaña no hayan alcanzado 50 o 20 días de trabajo tendrán preferencia para ser contratados/as en la siguiente campaña, sin pérdida de la condición de eventual.

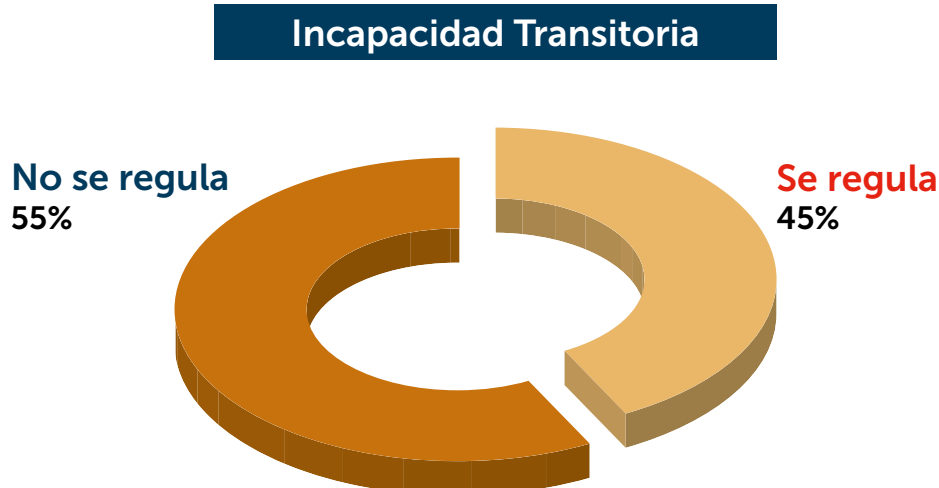
2. Los/las trabajadores/as con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal cuando presten sus servicios para una misma empresa usuaria durante dos campañas consecutivas de manipulado de cítricos y siempre que en cada campaña hubieren trabajado efectivamente durante un mínimo de 50 días, tendrán la condición de personal fijos-discontinuos de la empresa usuaria a la siguiente campaña. Para frutas y hortalizas 20 días".

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas son residuales en las empresas del sector de Manipulado Hortofrutícola, y que aparecen presentes en el mismo porcentaje en convenios fabricantes y no fabricantes de MDD. El compromiso más vinculante lo hemos encontrado en el Convenio de MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA DE GRANADA Y PROVINCIA, que se aplica, como hemos podido ver, a dos centros de trabajo de sendas empresas, una fabricante de MDD y otra fabricante en exclusiva de MDF.

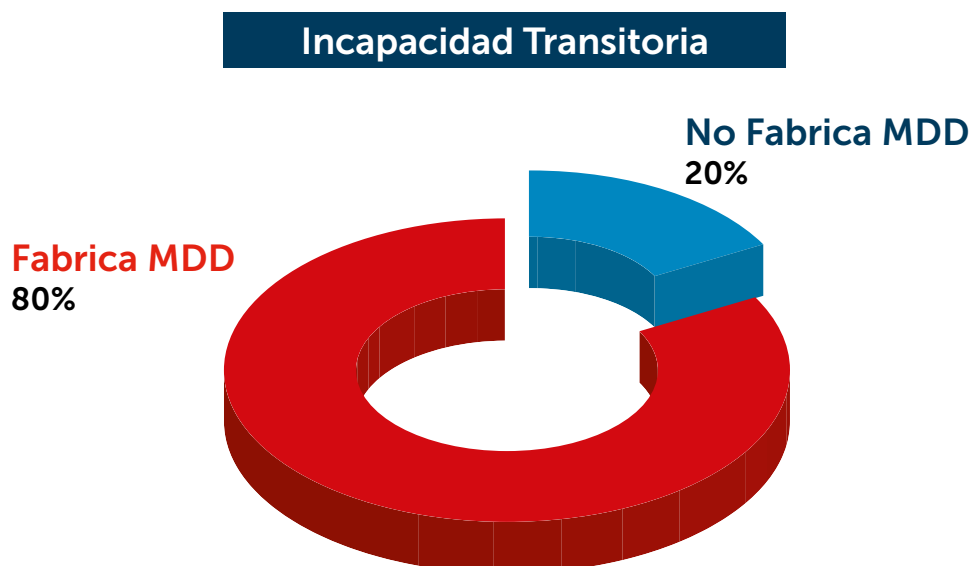
Por lo tanto, una vez más nos encontramos que las diferencias más significativas las encontramos en el Convenio de aplicación, y no en el hecho de que sean o no fabricantes de MDD.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Solo el 45% de los Centros de trabajo analizados en la muestra (10) recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.



El 80% (8 de 10) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes en exclusiva de MDF.



Todos los Convenios, que regulan esta contingencia, excepto el del CAMPO DE HUELVA, recogen la cobertura del 100% del salario en los casos de AT y EP.

Citar la regulación que establece este Convenio que se aplica en el Centro de trabajo de la empresa MARTINAVARRO, S.L. GRUPO en Cartaya (Huelva) y que establece una indemnización diaria en los casos de IT por EP o en aquellos por EC en los que se produzca hospitalización, limitada además a los trabajadores fijos. Esta empresa es fabricante de MDF.

• CONVENIO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 25º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-

El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en I.T. percibirá de sus respectivas Empresas un complemento que para 2018 será de 4,35 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días.

Este complemento se abonará únicamente en los casos:

- *Accidente laboral.*
- *Enfermedad con hospitalización.*

La cobertura de la Enfermedad Común sin embargo, solo se recoge en el 13% (3 de 22) de los Convenios analizados. De ellos, tan solo uno, el de COMERCIO E INDUSTRIA DE ALIMENTACIÓN, que se aplica en el centro de trabajo de ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. de Irún (Guipúzcoa), recoge el complemento hasta el 100% del salario real con un máximo de 18 meses.

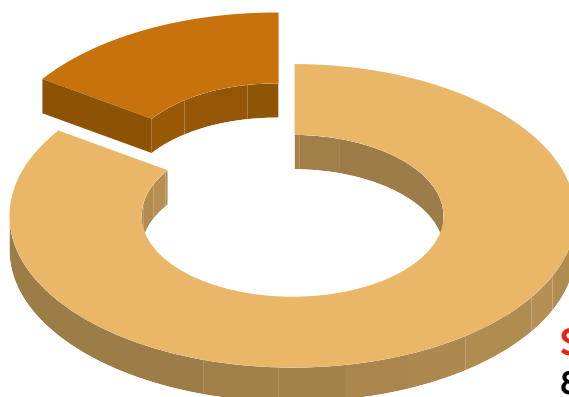
Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que , en general, este tipo de complementos están muy poco extendidos en las empresas de Manipulado Hortofrutícola. La presencia de estos Complementos, no obstante, es mucho mayor y de mayor calidad en las empresas que fabrican en exclusiva MDF. Solo un 2 centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD recogen este complemento en casos de Accidente de Trabajo, y en solo una de ellas, G´S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO en el Centro de Trabajo de Cuevas de Almazora (Almería) recoge el Complemento al 100% del salario medio de los tres últimos meses (CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA).

DERECHOS SINDICALES

El 86% de los Centros de Trabajo analizados (19 de 22) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.

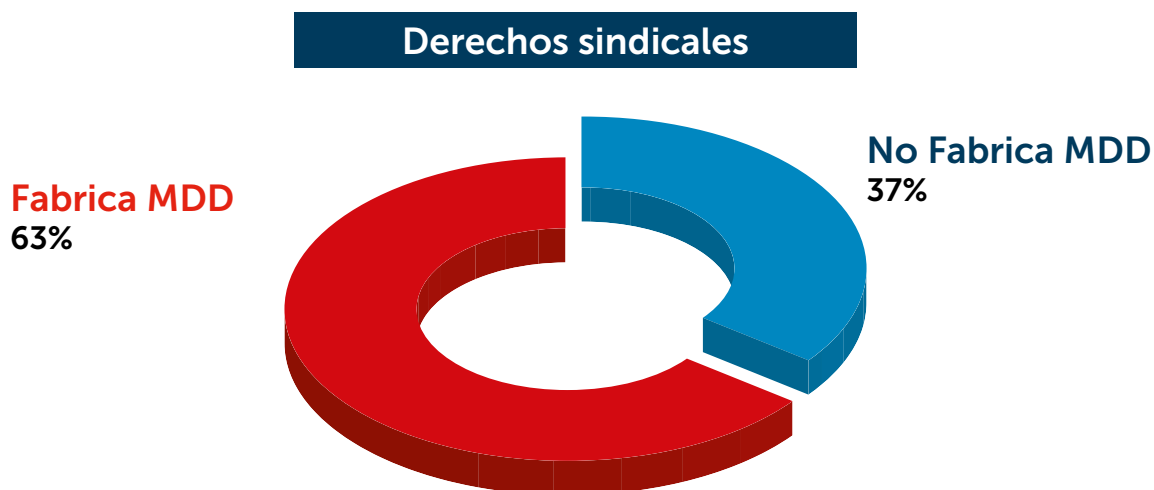
Derechos sindicales

No se regula
14%



Se regula
86%

El 63% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD. Estos derechos están recogidos, pues, mayoritariamente en empresas que fabrican MDD. De hecho, el 92% de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogido algún tipo de mejora en los derechos sindicales.



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios se centran en la acumulación de horas, aunque algún Convenio recoge derechos relativos a Formación de Delegados y miembros de secciones sindicales y asambleas.

Como ejemplo citaremos:

- CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION DE GUIPÚZCOA, que se aplica en el centro de trabajo de Irún (Guipúzcoa) de la empresa ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L., empresa que fabrica exclusivamente MDF.

Artículo 47.º Permisos.

“Las secciones sindicales de Empresa reconocidas de acuerdo con el artículo anterior, dispondrán para el conjunto de su afiliación, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día.

Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus integrantes, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas”.

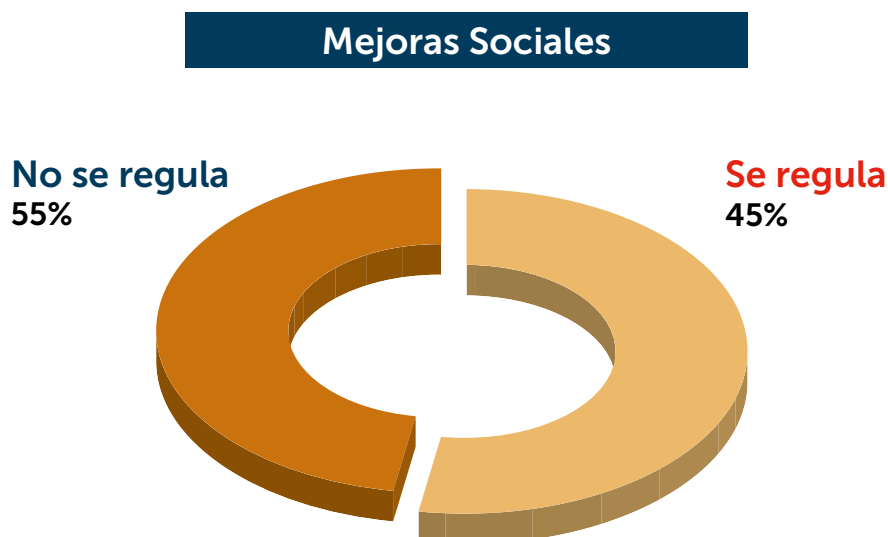
- CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA, que se aplica entre otros al Centro de trabajo de Cuevas de Almazora (Almería) de la empresa G ´ S ESPAÑA HOLDINGS, S.L. GRUPO, fabricante de MDD.

Artículo 36º - Horas sindicales.

“Los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados Sindicales, podrán acumular las horas sindicales en beneficio de uno o más de ellos, sin límite alguno”.

MEJORAS SOCIALES

En 10 de los 22 centros de trabajo de las empresa analizadas (45%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.



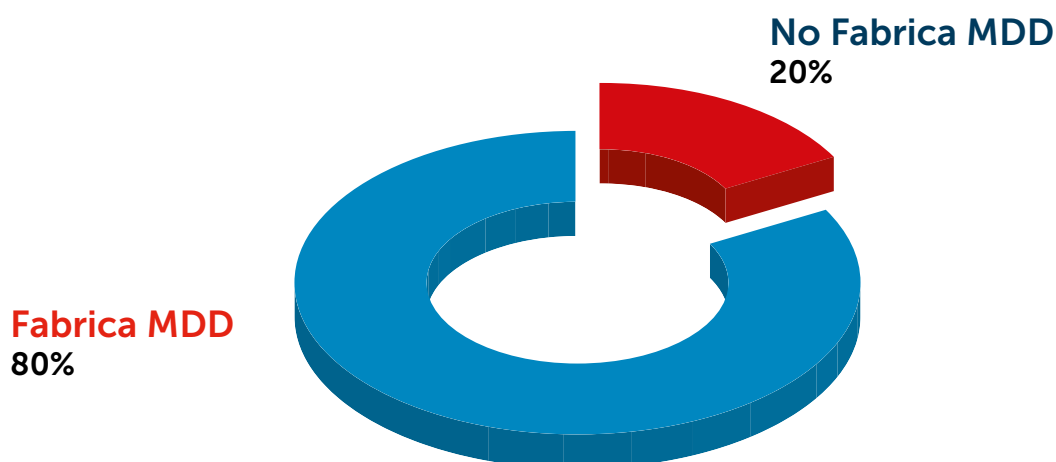
Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son de muy diversa índole.

Entre ellas cabe destacar:

- Ayudas familiares:
- Ayudas a estudios del trabajador o de sus hijos.
- Ayudas asistenciales, como ayudas a la hospitalización
- Ayudas o premios por jubilación
- Premios de vinculación o de permanencia
- Indemnización por distancia al tajo
- Indemnización por despido: mejora de la indemnización mínima legal

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 80% fabrican MDF (8 de 10). Solo 2 Convenios de Centros de Trabajo fabricantes de MDD (15%) incluyen en su articulado algún tipo de mejora social.

Mejoras sociales



Como ejemplos podemos destacar:

- **CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE HUELVA.** Aplicable al Centro de trabajo de MARTINAVARRO, S.L. GRUPO en Cartaya (Huelva). Fabrica MDD.

Artículo 12º.- INDEMNIZACIÓN POR CAMINO

"La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

Si la distancia entre el tajo y el lugar de residencia del trabajador o el alojamiento de la finca donde puedan pernoctar los Trabajadores y Trabajadoras, es superior a 2 Kms., las Empresas abonarán a sus Trabajadores y Trabajadoras para el año 2018 la cantidad de 0,21 Euros por cada Km. (tanto a la ida como a la vuelta), entre el tajo y el lugar de residencia del Trabajador y la Trabajadora o el alojamiento de la finca, en su caso, una vez descontados los 2 primeros Kms, sirviendo esta indemnización como facilitación de los medios automecánicos de locomoción, salvo que el empresario optase por reducir la jornada doce minutos por cada Km. de exceso, tanto a la ida como a la vuelta".

Artículo 23º.- Ayuda al estudio.-

"Todos los Trabajadores fijos y Trabajadoras fijas con hijos o hijas en Enseñanza Primaria y 1º y 2º de E.S.O. tendrán derecho a percibir la cantidad para el 2018 de 66,11 euros anuales por hijo y 92,68 euros anuales por hijo cuando cursen estudios de 3º y 4º de E.S.O., Bachillerato, F.P., Universitarios y Escuelas Técnicas, previa justificación a tal efecto en todos los casos"

- **CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA ALIMENTACION DE GUIPÚZCOA** (Aplicable al Centro de trabajo de ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L. en Guipúzcoa) . Fabrica exclusivamente MDF.

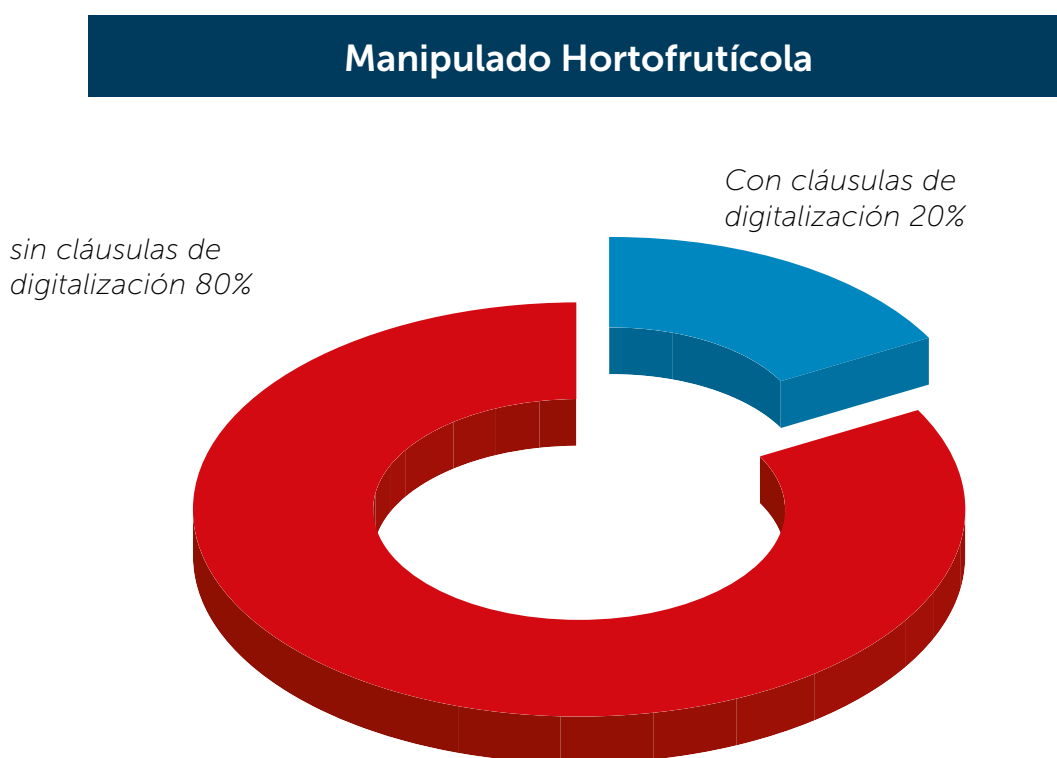
Artículo 17.º Indemnización a la constancia.

“Los y las trabajadoras, con al menos 25 años de antigüedad en la empresa, que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a una mensualidad del salario convenio por cada 4 años de servicio en la empresa con el límite de 10 cuatrienios.

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que solo un 45% de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. Estas mejoras están considerablemente más extendidas en los Convenios que afectan a Centros de Trabajo de las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

6.3.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

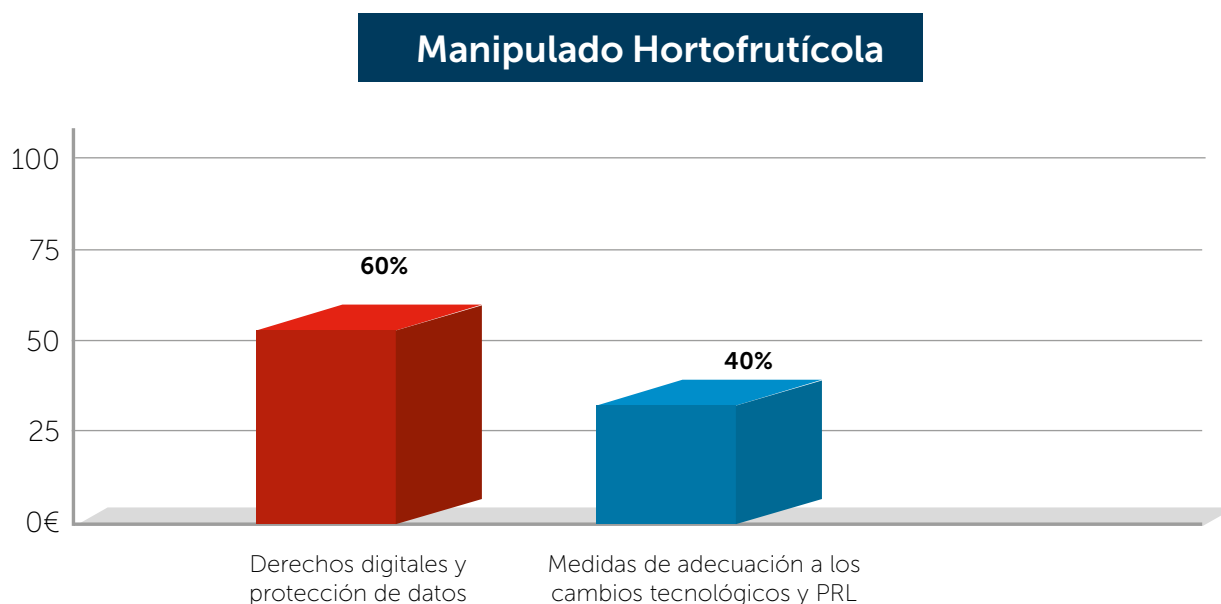
Del estudio realizado, se desprende que en el sector de manipulado hortofrutícola, las cláusulas de digitalización tienen una presencia del 20%.



La digitalización analizada en este sector se concreta a través de los derechos digitales y la protección de datos y en las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos y la prevención de riesgos laborales.

En relación a los derechos digitales y protección de datos, el mayor desarrollo de este indicador se muestra a través de la protección de datos, siguiendo la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Las medias de adecuación a los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, se refieren por ejemplo a la consulta con los trabajadores con la debida antelación en la introducción de nuevas tecnologías, cuando éstas incidan en las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.



6.3.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2018 del sector de Manipulado Hortofrutícola, nos muestra que todas estas empresas aplican Convenios Colectivos Sectoriales.

De modo que se han analizado 7 convenios colectivos convenios sectoriales de ámbito provincial o regional.

Genérico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de Igualdad y Comisión de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad, hay que señalar que todos los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.

La fórmula más extendida en estos convenios es remitirse a lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así lo encontramos en el **Convenio sectorial de Granada** y provincia y en el de **Murcia**.

El 50% de los Convenios del sector Hortofrutícola presentes en el Ranking recoge en su articulado algo sobre Planes de Igualdad.

En este sentido, encontramos convenios que marcan lo recogido legalmente, como el **CC de Manipulado de País Valenciano**, que en su artículo 46 recuerda la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.

Y también hay convenios más innovadores en este sentido que bajan el número de trabajadores, como el **CC Frutas frescas y hortalizas de Murcia**, "las empresas con más de 200 trabajadores deberán haber iniciado la elaboración del plan de igualdad" algo que en 2018 era una auténtica mejora a lo establecido legalmente y marca la obligatoriedad de hacerlo "antes de la finalización del presente convenio". O el **CC de Industria y Comercio de Alimentación de Guipúzcoa**, que marca la obligatoriedad a las empresas de más de 50 personas trabajadoras (Art. 59) y a su vez habla del diagnóstico de situación, de medidas y marca una serie de reglas para las empresas que deban negociar planes de igualdad, como la garantía de participación real de la RLT o el plazo improrrogable de seis meses desde la firma del convenio. O el **CC del Campo de Huelva** que en su Art. 35 punto 2 señala *"En las empresas que cuenten en época de máxima actividad con más de 200 trabajadores dados de alta pero menos de 250, la elaboración y aplicación de los referidos planes de igualdad será obligatoria, siempre y cuando exista acuerdo previo y expreso favorable de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad regulada en el apartado 3 del presente artículo"*

En el caso de regular o mencionar algo sobre la Comisión de Igualdad, cerca del 40% de estos convenios habla o regula de alguna forma la Comisión de Igualdad. Solo encontramos recogida la Comisión de Igualdad en dos convenios: el **CC de frutas frescas y hortalizas, manipulado y envasado de Murcia**, en su Art. 37, según el cual se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), con su composición y funciones, *"Será función de ésta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento"* y el **CC del Campo de Huelva** en su Art. 36.3. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, igualmente con su composición y funciones: *"Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio y en representación de cada una de las mismas con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente artículo con las siguientes competencias: a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los apartados anteriores. b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector. c. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo. d. Campañas de sensibilización e información en los puestos de trabajo y zonas de alojamientos. e. Elaboración de estudios específicos en relación con la igualdad en el sector y, en*



concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se elaborará y presentará con todos los datos desagregados por sexo. Dichos estudios deberán contener al menos el análisis y diagnóstico respecto los siguientes aspectos:

- Criterios utilizados en los procesos de selección y contenido de las ofertas de empleo.
- Canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección.
- Formación y promoción.
- Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo."

Asimismo, el **CC de Industria y Comercio de Alimentación de Guipúzcoa** en su Art. 59 menciona la "creación de comisiones específicas en las empresas, con representación sindical y empresarial, con el objeto de implantar planes para la igualdad de oportunidades para trabajadores/as, siempre sobre la base del diagnóstico de la situación con el objetivo de concretar las medidas de actuación..."

No se ha encontrado ningún documento o información sobre Planes de Igualdad en estas empresas, con lo cual se deduce que ninguna de las empresas del Ranking del sector de Manipulado cuenta con un Plan de Igualdad.

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

El 83% de los convenios colectivos analizados del sector de Manipulado no recoge ninguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Solo encontramos alguna medida muy genérica en el **CC de de frutas frescas y hortalizas, manipulado y envasado de Murcia** en su Art. 37 "Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo".

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

En el análisis de estos Convenios Colectivos se observa que ninguno recoge lo que podría ser entendido como una medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

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

El **CC de Industria y Comercio de Alimentación de Guipúzcoa** en su Art. 59 mandata a la Comisión Permanente la elaboración de un protocolo de actuación en materia de acoso sexual en el plazo de un mes, "la Comisión Permanente en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio colectivo elaborará un protocolo de actuación en materia



de acoso sexual en las relaciones laborales que, una vez aprobado, será atribuida y recomendada a todas las empresas para su utilización como modelo"

Sin embargo, el **CC del Campo de Huelva** en su Art. 36 desarrolla un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género muy completo y muy desarrollado, con principios, objetivo, definición y conductas, medidas de prevención, procedimiento formal e informal con participación sindical y plazos para resolución del conflicto, así como medidas a implantar tras la finalización del procedimiento. Entre las medidas de prevención del acoso este convenio recoge las siguientes:

5. Medidas de prevención del acoso.

"Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- *Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.*
- *Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.*
- *Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.*
- *Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.*
- *Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.*
- *Difusión de los protocolos"*

Lo más extendido en los convenios analizados, aunque no lo hacen todos, es incluir el acoso sexual y/o por razón de sexo como una falta muy grave. En este sentido, hay que destacar que el 50% de los convenios analizados utiliza esta forma para regular de alguna manera el acoso. Así lo encontramos, en el **CC de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas, de Almería** en su Art. 47. k) el acoso sexual; en el **CC de de frutas frescas y hortalizas, manipulado y envasado de Murcia** en su Art. 36. 18) Acoso sexual y moral y en el **CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de País Valenciano** en su Régimen disciplinario. Faltas muy graves. 8 El acoso sexual.

Con la única excepción del CC del Campo de Huelva que recoge el acoso sexual y por razón de sexo, el resto de convenios, tanto los que mandatan la elaboración del protocolo como los convenios que lo reflejan como faltas muy graves, solo se ocupan del acoso sexual y en ambos casos se olvida el acoso por razón de sexo.

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

La mitad de los convenios sectoriales analizados del sector de Manipulado Hortofrutícola recoge o menciona alguna medida para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género que en todos los casos es alguno de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y no encontramos ninguna mejora a lo establecido legalmente.

La fórmula más extendida es incluir estos derechos dentro del artículo o capítulo dedicado a Licencias. Así lo encontramos en el **CC de recogida y almacenamiento de frutas y verduras de Lleida**, en su Art. 9. Licencias retribuidas, recoge los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género relacionados con este tipo de licencias y en el **CC de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** en su Art. 10.- Licencias y Permisos. *"e) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa."*

El **CC de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de País Valenciano** va algo más allá y dedica su Art. 48 a la Violencia de género *"La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa"*.

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

Algo más de la mitad de los convenios analizados de este sector recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...

El texto recogido en estos convenios aborda la igualdad de trato y oportunidades a través de cláusulas muy genéricas, tal y como lo encontramos en el **CC de de frutas frescas y hortalizas, manipulado y envasado de Murcia** en su Art. 37. *"Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas ó políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc"*

El **CC de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** en su Disposición adicional tercera lo recoge así: *"Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical"*.

CC de Industria y Comercio de Alimentación de Guipúzcoa, dedica su Art. 59 a la Igualdad y no discriminación y dice: *"Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc..."*

El texto más completo lo encontramos en el **CC del Campo de Huelva**, Art 35.a. *"Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social."*

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Ranking de las empresas del sector Hortofrutícola, nos muestra que estas empresas aplican Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial o regional y en todos estos Convenios se encuentra regulada, de una u otra manera, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Lo más habitual es referirse a la Ley 3/2007 y la mitad de estos convenios recoge en su articulado algo sobre Planes de igualdad, en la mayoría de los casos marcando la obligatoriedad a las empresas de más de 250 personas trabajadoras, el número que marcaba la legislación en el momento de su firma. Pero también encontramos convenios más innovadores que bajan el número de personas trabajadoras a 200 y hasta a 50, como el Convenios de industria y comercio de alimentación de Guipúzcoa y el Convenio del Campo de Huelva.

Hay que destacar en este punto, los convenios que marcan un plazo a las empresas para la negociación del plan de igualdad, que va desde seis meses de la firma del convenio a durante la vigencia del convenio.

El 33% de estos convenios habla o integra en su texto algo sobre la Comisión de igualdad, aunque solo dos convenios regula su composición y funciones. No se ha encontrado ningún documento o información sobre Planes de igualdad en estas empresas.

La inmensa mayoría de estos convenios carece de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni recoge ninguna medida



de acción positiva. Solo encontramos un convenio que de manera muy genérica habla de igualdad de oportunidades en el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo del trabajo.

En cuanto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, el Convenio de Guipúzcoa mandata a la comisión permanente la elaboración de un protocolo de acoso sexual y solo el Convenio del Campo de Huelva desarrolla un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de género. La prevención del acoso es la gran olvidada en todos salvo el Convenio del Campo de Huelva que recoge medidas preventivas para el acoso. Lo más extendido es incluir el acoso en el listado de faltas muy graves, algo que se observa en la mitad de los convenios analizados, pero en todos ellos solo se menciona al acoso sexual y solo el Convenio de Huelva se ocupa del acoso por razón de sexo.

La mitad de los convenios del sector recoge las medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género que se encuentran en la Ley 1/2004, normalmente en el artículo o capítulo dedicado a Licencias.

Asimismo, la mitad de los convenios analizados recoge a través de cláusulas muy genéricas declaraciones o principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión sindical, etc... y que solo en el Convenio de Huelva incluye al colectivo LGTBI.



6.4. Sector Fabricación de Vinos y/o Licores

6.4.1. Resultados generales

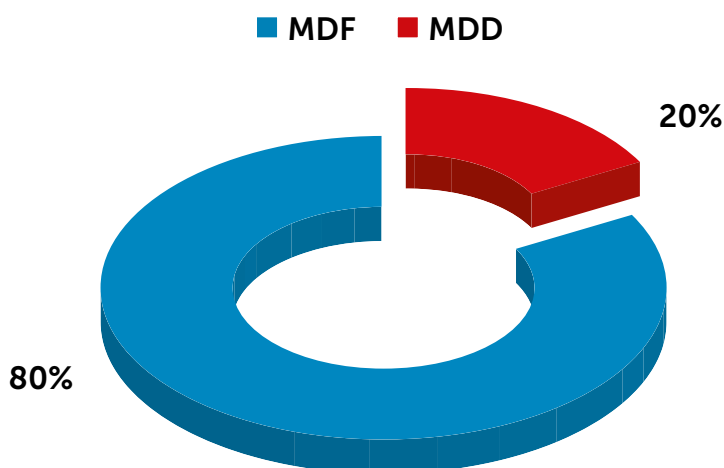
A continuación se muestra el Ranking 2018 de las diez empresas del sector de Fabricación de Vinos y/o Licores según su cifra de facturación con el que se ha realizado la investigación con el puesto que ocupa en el Ranking, el nombre de la empresa, el sector de actividad, así como las ventas y plantilla correspondientes al año 2018.

Ranking de las 10 empresas Sector Vinos y/o Licores 2018

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas 2018 (Mill. €)	Plantilla 2018
1	J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	Murcia	836,51	198
2	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	Madrid	324,83	476
3	FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO	Castilla la Mancha	285,98	415
4	MIGUEL TORRES, S.A.	Cataluña	257,80	1.382
5	BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	Madrid	222,97	313
6	CODORNÍU, S.A. GRUPO	Cataluña	210,10	830
7	ZAMORA COMPANY (GRUPO)	Murcia	196,52	479
8	BACARDI ESPAÑA, S.A.	Cataluña	153,70	313
9	GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.	Madrid	105,54	335
10	COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO	Euskadi	101,00	300

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

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



- En cuanto a los datos generales de **ventas y plantilla** del Ranking 2018 de las 10 empresas de mayor facturación del Sector de Vinos y/o Licores observamos que las ventas totales de estas empresas alcanzan los 2.695 millones de euros, lo que supone algo más de 50 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de la facturación del 1´9%. Estas ventas suponen el 33´69% de la facturación total de Vinos y/o Licores.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas suman juntas unos 5.000 puestos de trabajo, lo que significa 314 empleos más que en 2017 y un crecimiento del empleo del 6´6%. En estas empresas se concentra el 16% del empleo del sector de Vinos y/o Licores.

Evolución de las ventas y plantilla del Ranking Sector Vinos y/o Licores 2018

RANKING	2017	2018	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	2.644,21	2.694,95	50,74	1,92
Empleo (Nº de personas)	4.727	5.041	314	6,64

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

Ventas y plantilla del Ranking 2017 en el conjunto del Sector Vinos y/o Licores

2018	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	2.694,95	8.000,40	33,69
Empleo (Nº de personas)	5.041	31.484	16,01

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

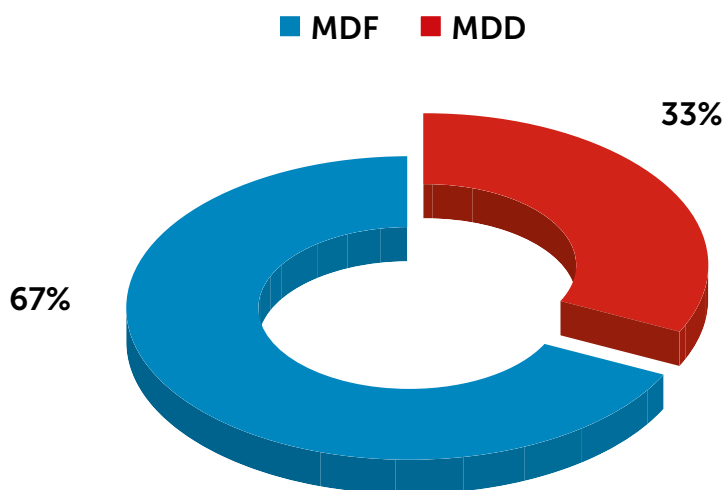
- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 empresas del Ranking del sector de Fabricación de Vinos y/o Licores, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas de las ventas en estas empresas. Los resultados muestran que el 67% de las empresas que consiguen incrementar sus ventas, se relacionan con la fabricación de MDF, igualmente se observa que en el caso de las empresas que sufren caídas en el último año, todas están relacionadas con productos MDF.

Evolución de las ventas Ranking Sector Vinos y/o Licores

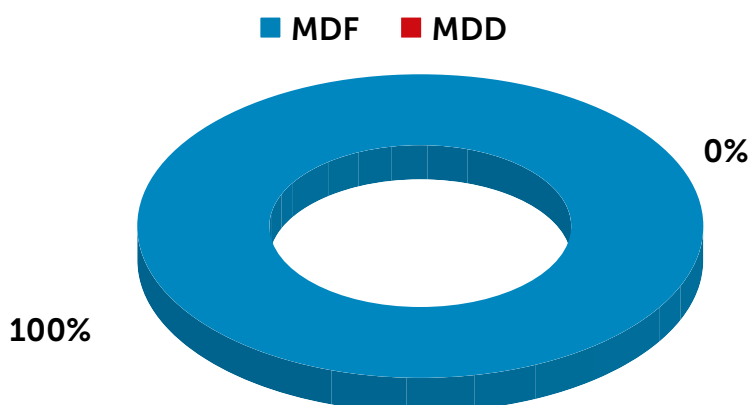
Empresa/Grupo	Evolución ventas
GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.	↑ 29,91
ZAMORA COMPANY (GRUPO)	↑ 16,28
BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	↑ 8,59
FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO	↑ 6,00
COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO	↑ 5,08
J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	↑ 2,44
BACARDI ESPAÑA, S.A.	↓ 2,56
MIGUEL TORRES, S.A.	↓ 3,18
PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	↓ 6,15
CODORNÍU, S.A. GRUPO	↓ 10,97

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

Crecimiento ventas



Caída ventas



- En lo que respecta al **empleo**, el siguiente cuadro recoge los crecimientos y caídas del empleo en estas empresas. El empleo ha crecido en el 70% de las empresas del Ranking de Pescado, se mantiene estable en el 20% y desciende en el 10% restante. En lo que respecta al crecimiento del empleo, el 78% de las empresas donde ha crecido el empleo se relaciona con la fabricación de MDF, asimismo todas las empresas donde ha descendido el empleo, fabrican de MDD.

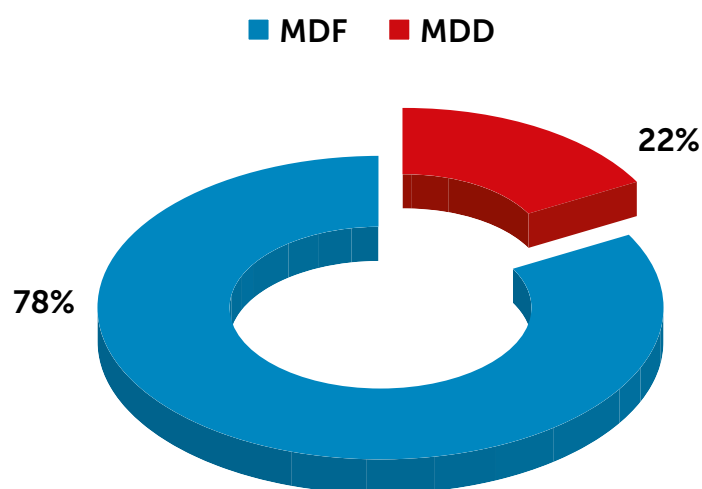
Evolución del empleo Ranking Sector Vinos y/o Licores

Empresa/Grupo	Evolución empleo
BACARDI ESPAÑA, S.A.	↑ 35,50
ZAMORA COMPANY (GRUPO)	↑ 28,76
J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	↑ 11,86
PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	↑ 7,45
MIGUEL TORRES, S.A.	↑ 5,02
BEAM SUNTORY SPAIN, S.L.	↑ 1,62
FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO	↑ 0,24
CODORNÍU, S.A. GRUPO	= 0,00
GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A.	= 0,00
COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO	↓ 0,33

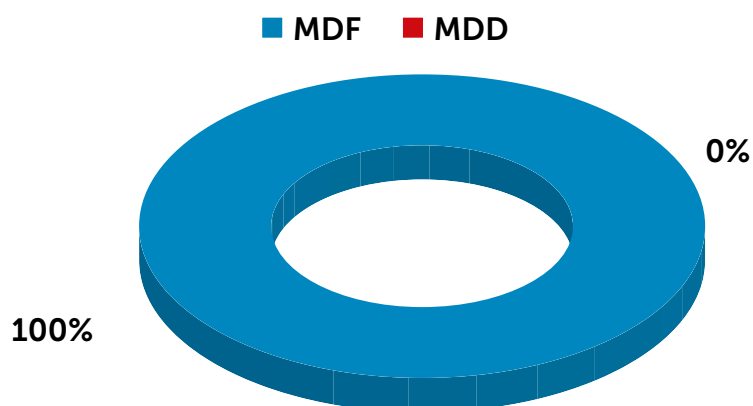
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de ALIMARKET



Crecimiento empleo



Caida empleo



• Las 10 empresas que forman el Ranking 2018 en el sector de Vinos y/o Licores tienen una facturación media de 269,50 millones de euros, lo que supone 5 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 2%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media alcanza los 561,25 millones de euros, algo más de 18 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 3´32%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una facturación media de 196,56 millones de euros, lo que supone 1,8 millones de euros más que en 2017 y un crecimiento de las ventas del 1%.

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 364,69 millones de euros más al año, lo que supone un 65% más que las empresas que fabrican MDF.

Asimismo, la facturación media de las empresas MDD en el sector de Vinos y/o Licores registra un crecimiento anual del 3´3%, mientras que en las empresas relacionadas con la MDF el crecimiento de las ventas se quedaba en un 0´9%, algo más de 2 puntos por debajo del crecimiento registrado en las ventas de productos MDD.

Ventas medias Ranking Sector Vinos y/o Licores, MDD y MDF

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2017	264,42 Mill. de €	543,20 Mill. de €	194,73 Mill. de €
2018	269,50 Mill. de €	561,25 Mill. de €	196,56 Mill. de €
%var.	1,92	3,32	0,94

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

En cuanto al empleo, las 10 empresas del sector de Fabricación de Vinos y/o Licores que forman el Ranking 2018 generan una media de 504 empleos, lo que supone 31 empleos más que en 2017 y un crecimiento anual del 6´64%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan de media unos 306 puestos de trabajo, 11 empleos más que en 2017 y un crecimiento anual del 3´7%.

Por su parte, las empresas que fabrican MDF cuentan con una plantilla media que alcanza las 553 personas empleadas, lo que supone un crecimiento del 7% respecto al año anterior.

Estos datos revelan que la plantilla media de las empresas MDF es superior a la media de las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF generan unos 221 puestos de trabajo más al año, lo que supone un 75% más que las empresas que fabrican MDD.

Igualmente, la plantilla media de las empresas MDF consigue un crecimiento anual del 7%, mientras que la plantilla media de las empresas MDD crecía un 3´7%, algo más de 3 puntos por debajo de las empresas MDF.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector de Vinos y Licores facturan de media un 65% más** que las empresas que fabrican MDF. Sin embargo, las empresas **MDF generan, de media, un 75% más de empleo**. Asimismo, las empresas que **fabrican MDD en el sector de Fabricación de Vinos y Licores** muestran un mayor de crecimiento de las ventas, mientras que las empresas **MDF**, destacan en crecimiento del empleo.

Plantilla medias Ranking Sector Vinos y/o Licores, MDD y MDF

	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media fabrica MDD	Plantilla Media fabrica MDF
2017	473 empleos	295 empleos	517 empleos
2018	504 empleos	306 empleos	553 empleos
%var.	6,64	3,72	7,06

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

Análisis regional:

La mayoría de las sedes centrales de las empresas que fabrican productos Vinos y/o Licores que forman el Ranking 2017 se encuentran en Galicia, tanto en el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD como MDF.

Sedes centrales de las empresas Sector Vinos y/o Licores del Ranking, MDD y MDF

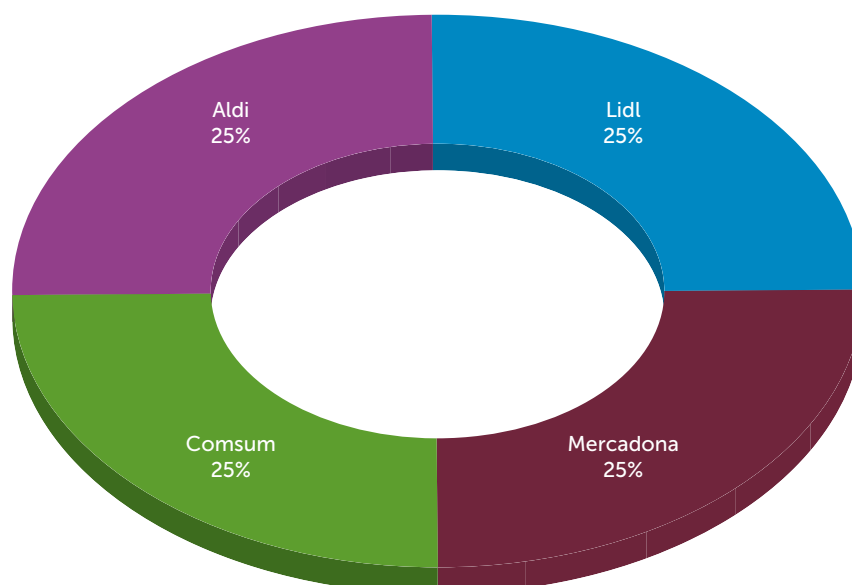
CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Media fabrica MDD	CCAA Media fabrica MDF
Madrid (30%) Cataluña (30%)	Murcia (50%) Castilla la Mancha (50%)	Madrid (37%) Cataluña (37%)

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



Análisis distribución

- De las 2 empresas del Sector de Fabricación de Vinos y Licores del Ranking 2018 que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, se reparten los productos para MERCADONA, CONSUM, ALDI y LIDL.



- De estas 2 empresas del sector de Vinos y/o Licores que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 50% fabrica para una sola MDD, el 50% fabrica para tres MDD.
- La empresa que fabrica para **una sola MDD**, lo hace para CONSUM.

Conclusiones

- El Ranking analizado de las 10 empresas más importantes, según su cifra de facturación, en los sectores de Vinos y/o Licores, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrican exclusivamente MDF, que suponen el 80% del total.

La evolución de las ventas y del empleo de las empresas que forman parte del Ranking en este sector, muestra un crecimiento del 2% en sus ventas y del 6´6% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 33´7% de las ventas del sector y acogen al 16% del empleo. El 67% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDF, lo que supone 13 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking. En el caso del empleo, el 78% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se relacionan con la fabricación de productos MDF, lo que supone 2 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Aunque en el sector se observa una mayor presencia de empresas que fabrican exclusivamente MDF, las empresas que fabrican productos para MDD en este sector facturan de media un 65% más que las empresas que fabrican MDF. Por el contrario,

las empresas que fabrican MDF generan de media, hasta 75% más de empleo. En cuanto a la evolución de las ventas y el empleo, las empresas que fabrican "marca blanca" para este sector muestran una tendencia de crecimiento más importante en su facturación, mientras que las empresas MDF, consiguen un crecimiento mayor en el empleo.

El análisis regional muestra que la mayoría de las sedes centrales de las empresas de Refrescos y Cervezas que forman el Ranking 2018 se encuentran en Madrid y Cataluña.

Las pocas empresas que fabrican MDD en este sector lo hacen para MERCADONA, CONSUM, ALDI y LIDL.

Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Vinos y/o Licores que forman parte del Ranking 2018, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, el talento o el consumo, del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa.

Como resultado hay señalar la total ausencia de empresas de este sector en estos Ranking, con la única excepción de CODORNÍU fabricante de **MDF exclusivamente**, que aparece en el Rankin de Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo.

Empresas del Sector Vinos y/o Licores en Ranking MERCO

SECTOR CÁRNICO	MDD
EMPRESAS: Empresas con mejor reputación corporativa	
TALENTO: Empresas que mejor atraen y retienen talento	
TALENTO UNIVERSITARIO: Empresas preferidas por los universitarios	
RSC: Mejor Responsabilidad y Gobierno Corporativo	
CODORNÍU, S.A. GRUPO	MDF

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

6.4.2. Resultados de Negociación Colectiva

- Hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 35 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.
- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 25 diferentes, 7 de empresa y 18 sectoriales, 3 de Comunidad Autónoma y el resto provinciales (Uno de ellos comarcal) . Los convenios analizados son los siguientes:

CONVENIOS SECTORIALES

- CAVAS Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUNYA,
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
- INDUSTRIA Y COMERCIO VINÍCOLA DE ALICANTE
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO
- INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS
- INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID DE VALLADOLID
- SECTOR DE LA VID, CERVEZA Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE ZAMORA
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE VILAFRANCA DE PENEDÉS
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TARRAGONA
- INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO PROVINCIA DE ÁLAVA
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE HUESCA
- CAVAS Y VINOS ESPUMOSOS DE CATALUNYA
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TARRAGONA
- INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE MURCIA
- LICORES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
- VID PROVINCIA DE CADIZ
- SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL
- VINOS PROVINCIA DE BARCELONA
- INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO PROVINCIA DE ÁLAVA

CONVENIOS DE EMPRESA

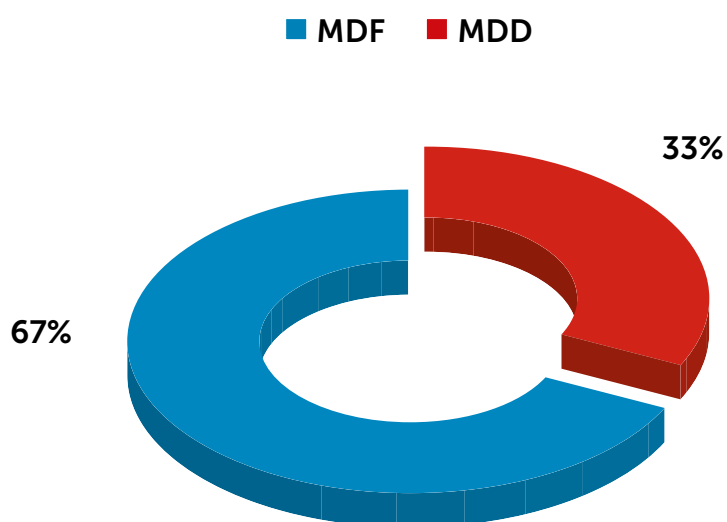
- GARCIA CARRIÓN JUMILLA SLU
 - GARCIA CARRIÓN LA MANCHA, S.A.
 - PERNOD RICARD ESPAÑA S. CENTROS DE TRABAJO DE MÁLAGA
 - PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.
 - LARIOS PERNOD RICARD MADRID
 - BEAM GLOBAL ESPAÑA S.L.
 - CODORNIU, S.A. CENTRO DE TRABAJO SANT SADURNÍ D'ANOIA
- Vigencia durante el año 2018
 - Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
 - De los Centros de trabajo analizados, un total de 13, que suponen el 37% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 22 centros restantes, que representan el 63% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.

Queremos hacer notar que nos hemos encontrado varios Convenios que llevan sin actualizarse o sin publicar tablas bastantes años, lo que puede desvirtuar en parte el análisis, sobre todo en el aspecto salarial. Hemos incluido estos Convenios en el estudio porque entendemos que no obstante, siguen vigentes.

Estos Convenios son los siguientes:

- LARIOS PERNOD RICARD MADRID. El Convenio inició su vigencia en 2012 y su vigencia finalizaba en 2014, fecha desde la cual no se publican tablas, aunque el Convenio, en principio, se sigue aplicando
- BEAM GLOBAL ESPAÑA. Centro de Palazuelos de Eresma (Segovia). Inició su vigencia en 2007 y esta finalizaba en 2012, sin publicar tablas desde entonces. Igualmente ultraactivo.
- SECTOR DE LA VID, CERVEZA Y BEBIDAS ALCOHÓLICAS DE ZAMORA, que desde 2014 no publica tablas.

Vinos y Licores



Resultados por materias:

SALARIOS

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

Para el estudio, como venimos haciendo en los últimos estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

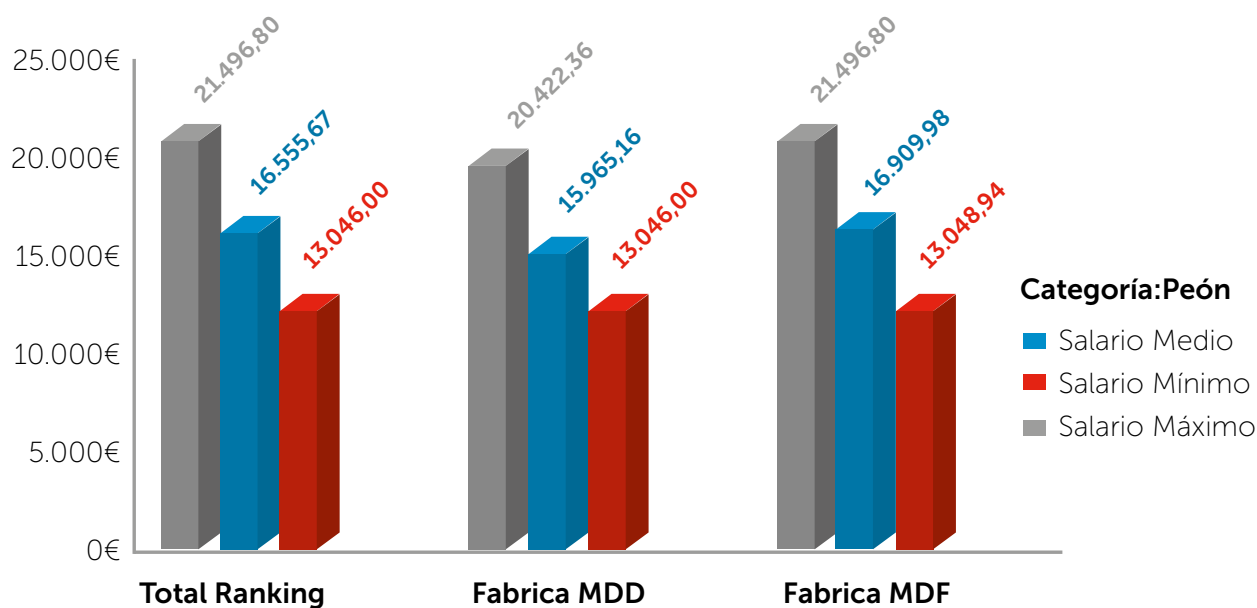
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.555,67 €	15.965,16 €	16.909,98 €
Salario Mínimo	13.046,00 €	13.046,00 €	13.048,94 €
Salario Máximo	21.496,80 €	20.422,36 €	21.496,80 €

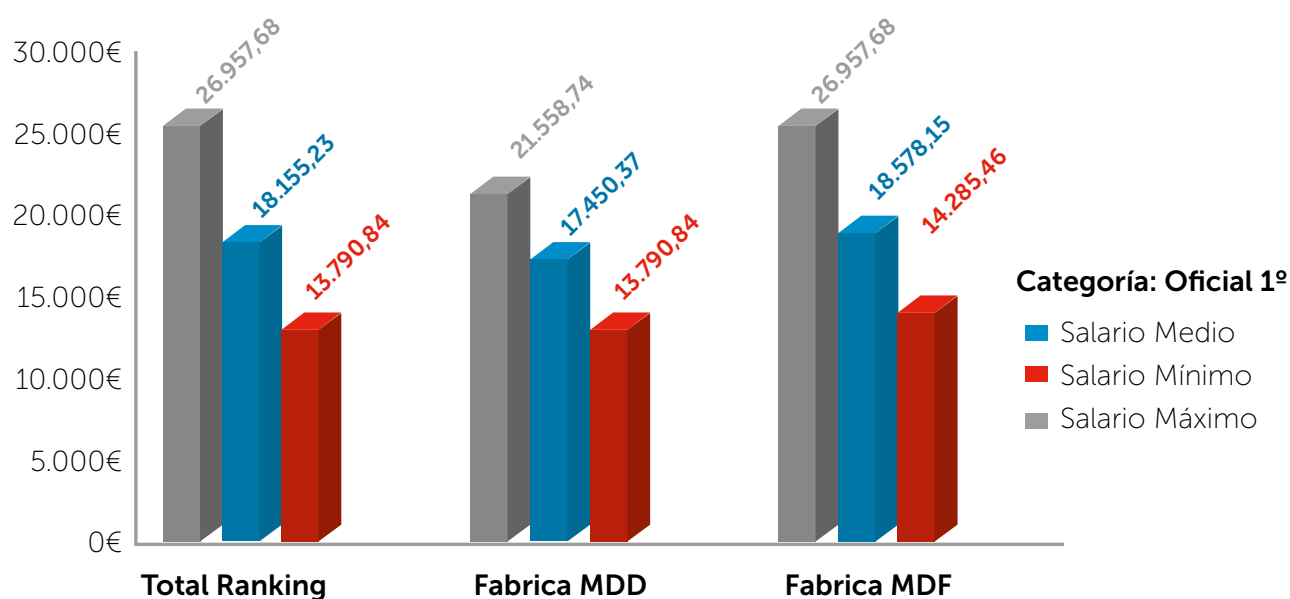
Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	18.155,23 €	17.450,37 €	18.578,15 €
Salario Mínimo	13.790,84 €	13.790,84 €	14.285,46 €
Salario Máximo	26.957,68 €	21.558,74 €	26.957,68 €

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

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.





Las diferencias salariales son igualmente acusadas en las empresas que fabrican MDD y MDF. El motivo es el que mencionábamos con anterioridad, que se producen condiciones salariales muy heterogéneas en cuanto al Convenio de aplicación. Destacan, en el extremo superior:

En el extremo inferior:

Los salarios más bajos de la muestra se registran en la empresa J. GARCIA CARRIÓN, en sus centros de Jumilla (Murcia) y Daimiel (Ciudad Real), con 13.046,60€ para el Peón y 13.790,84 para el Oficial 1º. Fabrica MDD.

En el extremo superior.

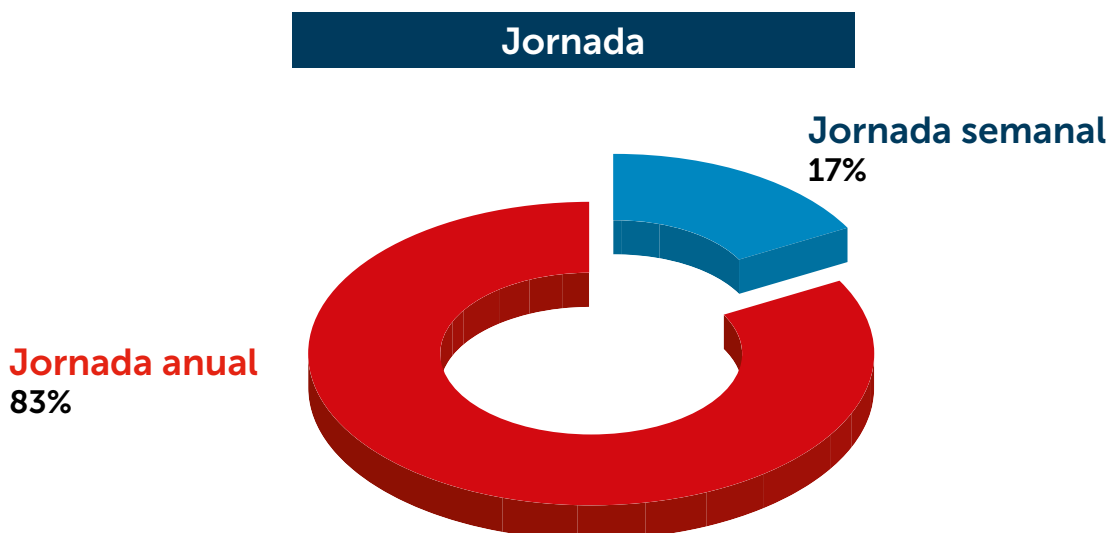
Los salarios más altos de cada categoría son de aplicación en una empresa que solo fabrica MDF, concretamente en la empresa CODORNIU, S.A. CENTRO DE TRABAJO SANT SADURNÍ D'ANOIA (21.496,80€ para el peón y 26.957,65 € para el oficial 1º).

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son generalmente 3, incluyendo la llamada "Paga de Beneficios" bajo diferentes fórmulas.

La conclusión más evidente en este apartado es que los salarios son, en general, más altos en las empresas que fabrican MDF. Tanto el salario mínimo, como el máximo como el medio son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

JORNADA

De los 35 centros de trabajo de la muestra analizada, 29, es decir, el 83% tienen recogida jornada Anual, si bien 4 de ellos hace referencia también a la jornada semanal de 40 horas. Solo 6 Centros de Trabajo tienen recogida exclusivamente jornada semanal.



Jornada anual

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.772,07	1.783,00	1.764,35
Jornada Máxima	1.826,00	1.826,00	1.802,00
Jornada Mínima	1.718,00	1.740,00	1.718,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.772,07 horas/año, siendo esta claramente superior (1.783,00 h/año) en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican, en todo o en parte, MDD, que en los de las empresas que fabrican exclusivamente MDF (1.764,35 h/año)

La jornada mínima de la muestra se aplica en un centro de trabajo de GRUPO EMPERADOR SPAIN, S.A. en Jerez (CADIZ) que aplica el CONVENIO DE LA VID DE LA PROVINCIA DE CADIZ. Fabrica en exclusiva MDF, concretamente en ALPA ALIMENTOS FRESCOS, S.L, en el centro de trabajo de Irún (Guipúzcoa).

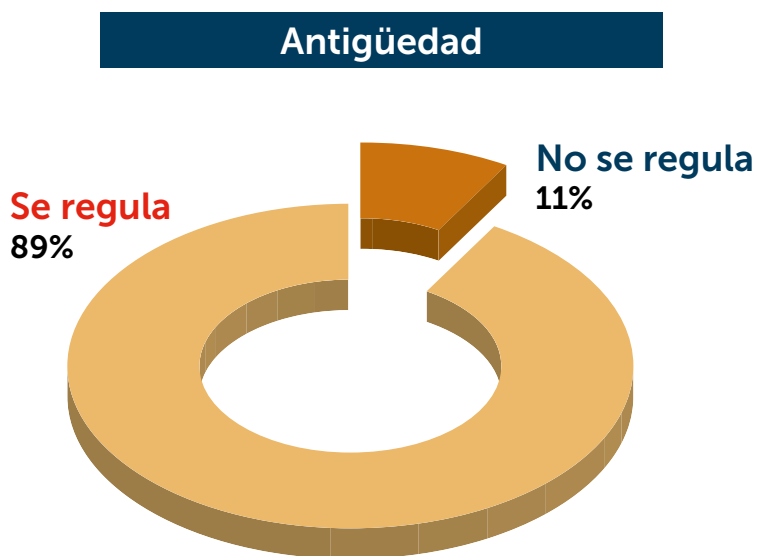
La jornada máxima de la muestra se registra en los centros de GARCIA CARRIÓN en Daimiel (Ciudad Real) y Jumilla (Murcia) que aplican una jornada máxima de 1.826 horas.

En este apartado hay que destacar que la jornada es claramente inferior tanto como media como en sus términos mínimo y máximo en las empresas que fabrican MDF en exclusiva.

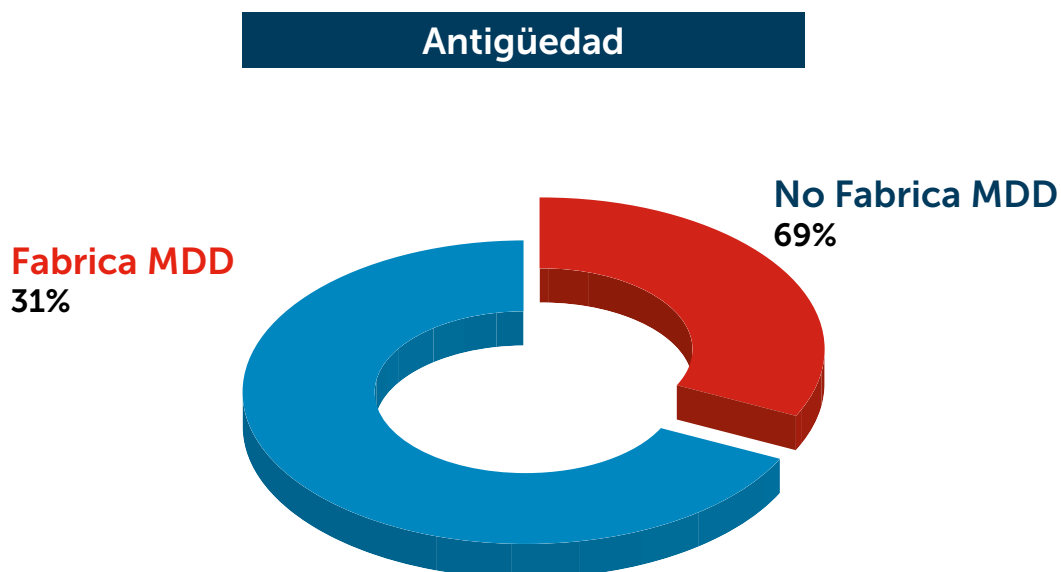
ANTIGÜEDAD

De los Convenios que aparecen recogidos en la muestra, 31 de los 35 (89%) recogen en su articulado la regulación del concepto de antigüedad, si bien esta regulación presenta importantes diferencias.

- Un total de 5 Centros de trabajo de la muestra tienen congelada la antigüedad en diferentes años.
- La regulación más frecuente, que se registra en los 26 centros restantes es la generación de la misma en base a bienios, cuatrienios o quinquenios.



Entre los Centros de trabajo que tienen en sus condiciones laborales la regulación de la antigüedad, el 31%, 11 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente M. Representan el 85% de los Centros de trabajo que fabrican, en todo o en parte, MDD.



Como ejemplos podemos citar:

- INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE MURCIA, que se aplica en el centro de ZAMORA COMPANY en Cartagena (Murcia). Fabrica en exclusiva MDF.

Artículo 14.- Complementos salariales

- Antigüedad

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistentes en 4 bienios a razón del 5 % cada uno y 4 cuatrienios a razón del 10 % cada uno, hasta alcanzar un máximo del 60 %.

Los expresados aumentos, se aplicarán a razón de la antigüedad del trabajador en la empresa, sin computar los periodos de aprendizaje sobre el salario de la categoría que ostente el trabajador.

Los trabajadores eventuales disfrutarán también de los aumentos por año de servicio sobre el salario base, y para el cómputo de cada bienio o cuatrienio se tendrá en cuenta la suma de los días trabajados.

Las cantidades sobre las que se calcularán estos conceptos se fijan en columna independiente de la del salario base de convenio en el anexo adjunto.

- CONVENIO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE TOLEDO que se aplica en el centro de trabajo de FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO, en Puebla de Almoradiel (Toledo) ,fabricante de MDD

Artículo 31 Complementos personales

Antigüedad.- Los trabajadores disfrutarán de aumentos periódicos sobre su Salario de conformidad con la siguiente escala.

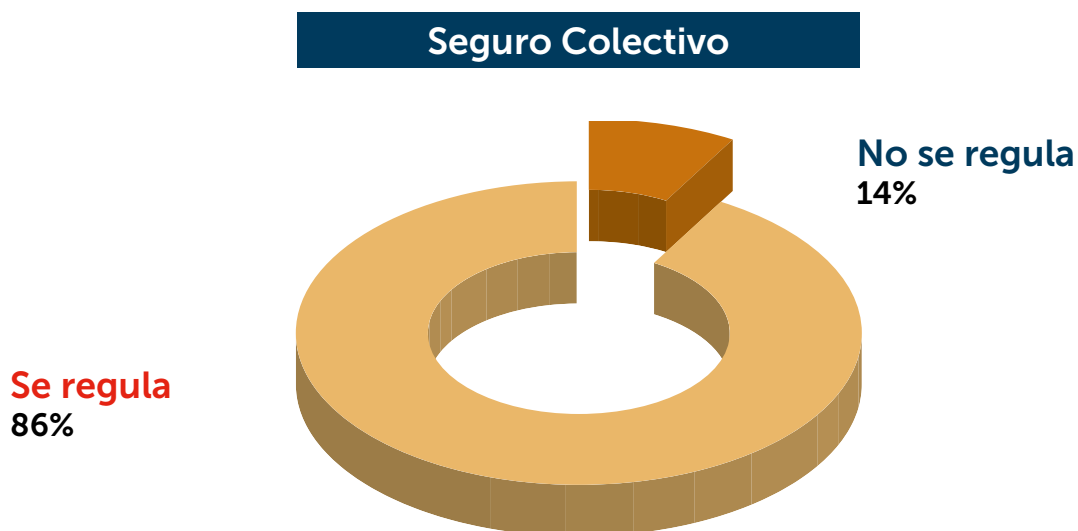
- *A los 5 años: 10%.*
- *A los 10 años: 20%*
- *A los 14 años: 30%*
- *A los 18 años: 40%*
- *A los 22 años: 50%*
- *A los 25 años: 60%*

Como conclusión de este apartado hay que decir que la inmensa mayoría de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogida en sus Convenios la regulación de la Antigüedad.

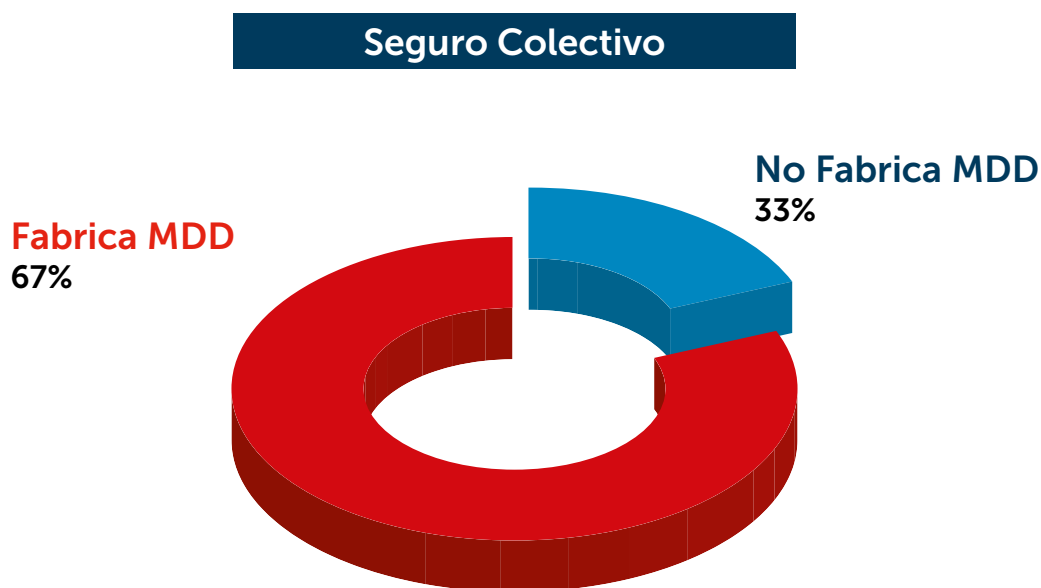
Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciador entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen.

SEGURO COLECTIVO

30 de los 35 Centros de trabajo de la muestra tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación las coberturas de Seguro Colectivo en diversas modalidades.



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, el 33% pertenecen a empresas que fabrican marca blanca (10 de los 13 Convenios de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD, 77% del total)



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

Hay que destacar que EL 70% los centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogidos Seguros Colectivos, en tanto que solo el 91% de los que fabrican MDF los tienen.

Como ejemplo:

- INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO PROVINCIA DE ÁLAVA que se aplica en los centros de trabajo de MIGUEL TORRES, S.A. en Labastida (Álava) y en el de de COMPAÑÍA VINÍCOLA DEL NORTE ESPAÑA, S.A. (CVNE) GRUPO, en Laserna (Álava). Fabrican ambas en exclusiva MDF.

Artículo 34º.- Póliza de seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cubrir mediante la oportuna póliza de seguro los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/las trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 40.000 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.*
- b) 45.000 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de la misma contingencia.*

Las pólizas de seguros para garantizar los capitales anteriores, o la revisión de los capitales asegurados, deberán ser formalizadas o actualizadas dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio por la autoridad laboral en el boletín oficial correspondiente, sin que en ningún caso sean exigibles tales cuantías con carácter retroactivo a dicha fecha.

Una vez formalizadas las pólizas con las compañías aseguradoras, las empresas deberán comunicar a éstas las nuevas contrataciones a los efectos de incluir a los/las trabajadores/as como beneficiarios en las mismas, exceptuándose tan solo a aquellos/as trabajadores/as eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses quienes quedarán excluidos de las pólizas, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

- INDUSTRIA VINÍCOLA DE TOLEDO que se aplica en el centro de trabajo de FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO en Puebla de Almoradiel (Toledo). Fabrica MDD

36. Otras percepciones ...

Seguro de accidentes.- Durante la vigencia del presente convenio las empresas suscribirán con carácter obligatorio un seguro de accidentes para todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, que cubra los riesgos de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo, por la cuantía de 24.600,00 euros. Esta cuantía no será revisable.

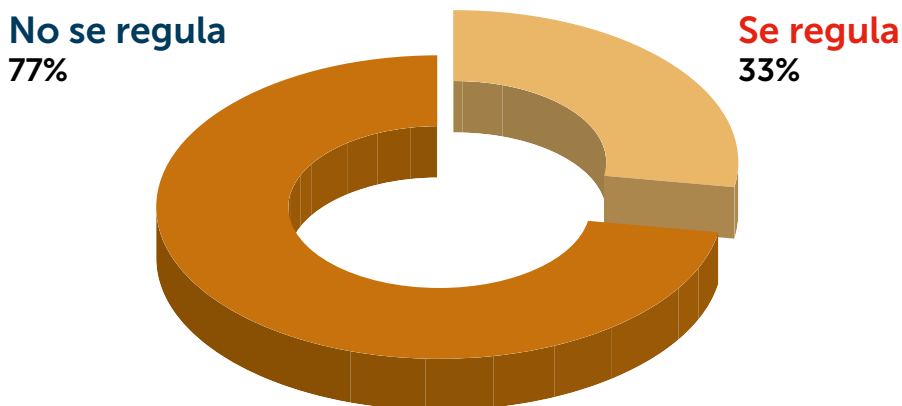
En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Cláusulas de Seguro Colectivo dan cobertura al 91% de los centros de trabajo de las empresas que fabrican MDF, y al 77% de las que fabrican MDD.

Por lo tanto, estas cláusulas están más extendidas, y además ofrecen mejores protecciones en los centros de trabajo que fabrican en exclusiva MDF ..

CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

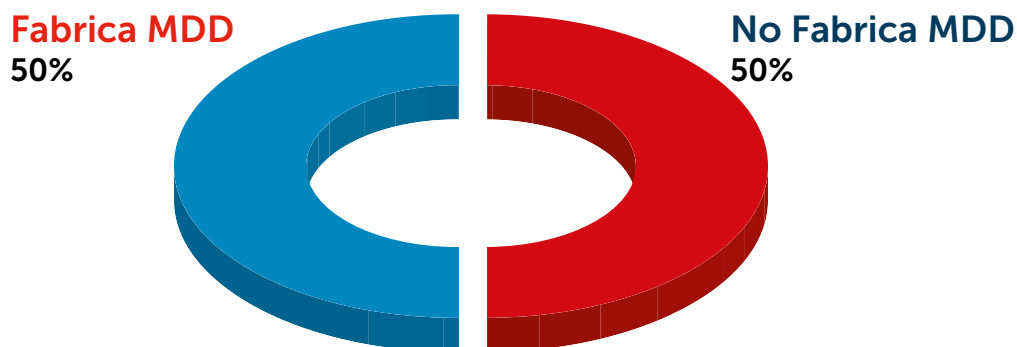
Tan solo 8 centros de trabajo (23% del total) tienen recogida en sus Convenios algún tipo de cláusula de estabilidad en el empleo .

Estabilidad en el empleo



De los 8 Centros de trabajo que recogen este tipo de cláusulas, 4 (50% del total) es fabricante de MDD, y los 4 restantes son fabricantes en exclusiva de MDF. Representan solo el 31% de los Convenios que fabrican MDD

Estabilidad en el empleo



Las cláusulas de estabilidad en el empleo hacen referencia, en general, al porcentaje de contratos fijos sobre el total, es decir, a la limitación de la eventualidad.

- Como ejemplo citaremos el Convenio de VID PROVINCIA DE CADIZ que se aplica en el centro de trabajo de Jerez (Cádiz) de la empresa GRUPO EMPERADOR SPAIN. Este Centro de trabajo es fabricante exclusivo de MDF

Artículo 16º.- Censos de eventuales.-

Todos los trabajadores eventuales, que superen el límite de 240 días naturales de trabajo dentro de un periodo de doce meses, quedarán incorporados a la empresa en calidad de trabajadores fijos....

No podrá haber simultáneamente contratados en cada empresa más de un número equivalente al diez por ciento de la plantilla de trabajadores fijos.

- Otro ejemplo lo encontramos en la misma empresa FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO, en su centro de trabajo de Valdepeñas (Ciudad Real), que aplica el CONVENIO DE CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL . Fabrica MDD.

Artículo 8.- Estabilidad en el empleo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación fija o indefinida como factor que pueda suponer a su vez mayor rentabilidad y crecimiento de la empresa.

Por esta razón, las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de mantener como mínimo el 70% de contratos fijos, con independencia del número de trabajadores que tengan las empresas. El porcentaje anterior será el resultado de computar las distintas modalidades de contratación que en fecha 31 de diciembre de cada año tengan las empresas del sector en su forma jurídica más amplia, empresa individual o grupo de empresas. Para alcanzar los porcentajes anteriores, no se tendrá en cuenta al personal contratado para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo (interinidad) y los contratados bajo la modalidad contractual de formación y/o prácticas.

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas son poco habituales en las empresas del sector de Vinos y Licores, y que aparecen presentes en el mismo porcentaje en convenios fabricantes y no fabricantes de MDD. El compromiso más vinculante lo hemos encontrado precisamente en el CONVENIO DE CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS DE CIUDAD REAL, que se aplica, como hemos podido ver, en el Centro de trabajo de FÉLIX SOLÍS AVANTIS, S.A. GRUPO, en Valdepeñas (Ciudad Real).

Por lo tanto, una vez más nos encontramos que las diferencias más significativas las encontramos en el Convenio de aplicación, y no en el hecho de que sean o no fabricantes de MDD.

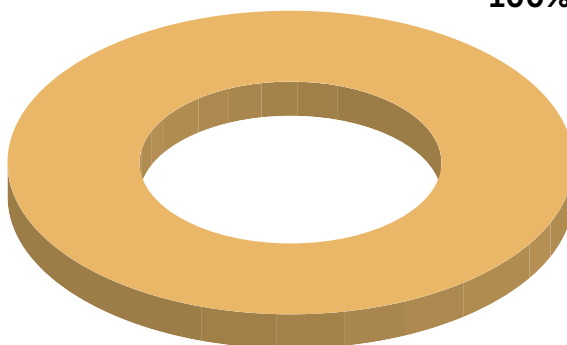
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El 100% de los Centros de trabajo analizados en la muestra (35) recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad laboral, si bien la cobertura no es la misma en todos ellos.

Incapacidad Transitoria

No se regula
0%

Se regula
100%

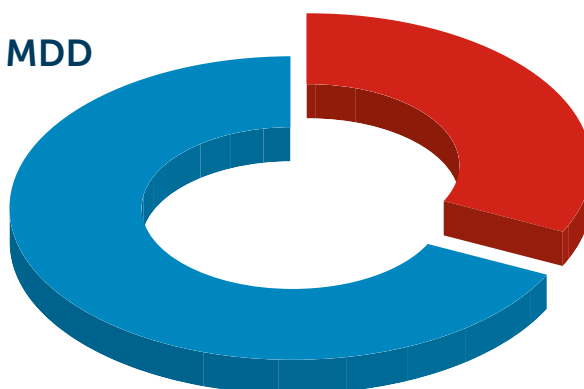


El 37% (13 de 35) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes en exclusiva de MDF.

Incapacidad Transitoria

No Fabrica MDD
63%

Fabrica MDD
37%



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

Todos ellos recogen también complementos en los casos de Enfermedad Común, que en algunos casos no llega al 100%, como en los casos de J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO, en sus centros de Jumilla (Murcia) y Daimiel (Ciudad Real), que la cobertura es del 80% en general y el 90% en casos de hospitalización

CONVENIO J. GARCÍA CARRIÓN LA MANCHA, S.A.

Artículo 34º. Bajas por enfermedad y accidente.

En caso de incapacidad temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará las prestaciones económicas que sean a su cargo. Además, cuando la prestación económica sea a cargo exclusivo de la Seguridad Social,

la empresa las complementará hasta alcanzar el 80% del Salario Base de Grupo más Complemento Personal. Ello no obstante, en los casos de internamiento hospitalario, y mientras dure la hospitalización, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90% del Salario Base de Grupo más Complemento Personal. En caso de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional del trabajador, la empresa, desde el día de la baja, complementará las prestaciones económicas de la entidad correspondiente hasta alcanzar el equivalente al Salario Base de Grupo más Complemento Personal.

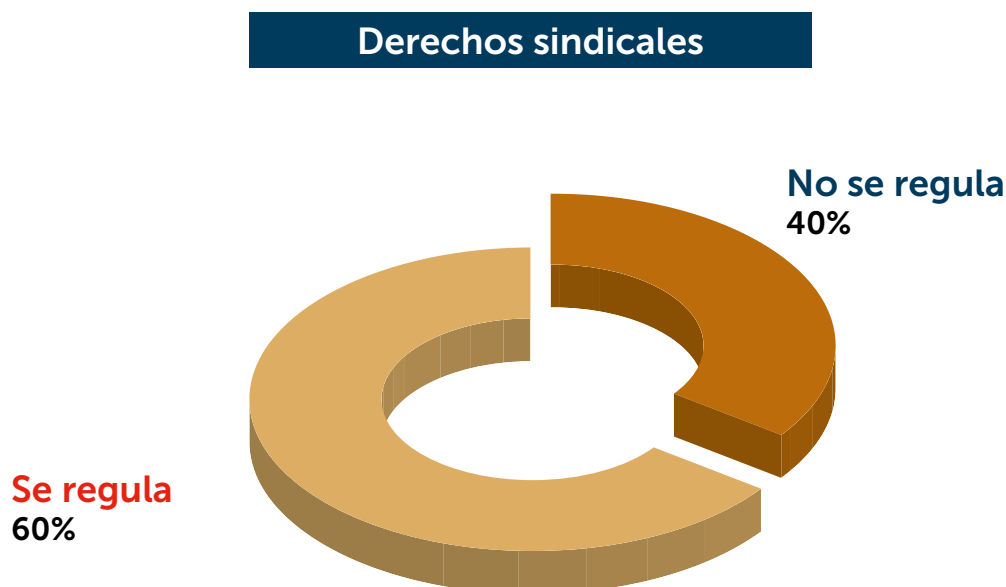
La Dirección podrá acordar la retirada de los referidos complementos si, a juicio del médico de la empresa o de la mutua, la enfermedad o accidente no son reales o el trabajador no está siguiendo adecuadamente las prescripciones facultativas en orden a lograr un rápida curación, a cuyo efecto podrán realizarse los reconocimientos e inspecciones, incluso domiciliarios, que se estimen convenientes.

Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el índice promedio de absentismo en la planta.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que, en general, este tipo de complementos están completamente generalizados en las empresas del Sector de Vinos y Licores. No se puede considerar, pues, que el Complemento de IT sea un factor diferenciador de las condiciones laborales entre empresas que fabrican MDD y las que no lo hacen en el sector.

DERECHOS SINDICALES

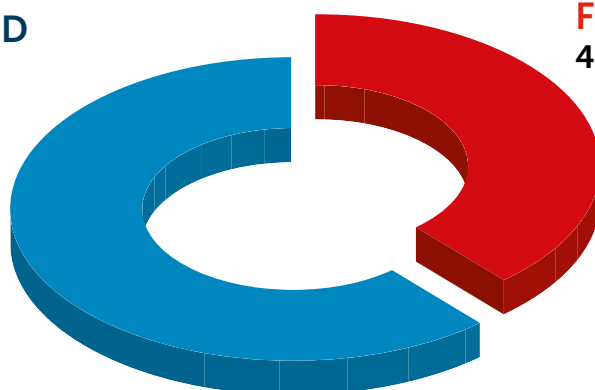
El 60% de los Centros de Trabajo analizados (21 de 35) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.



El 43% de los Convenios que regulan derechos sindicales (9 de 21) son fabricantes de MDD. Estos derechos están recogidos, pues, mayoritariamente en las empresas que fabrican MDD. De hecho, el 69% de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogido algún tipo de mejora en los derechos sindicales.

Derechos sindicales

No Fabrica MDD
57%



Fabrica MDD
43%

Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios se centran en la acumulación de horas, aunque algún Convenio recoge derechos relativos al Delegado sindical en función del número de trabajadores de las empresas.

- INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE MURCIA, que se aplica en el centro de trabajo de Cartagena (Murcia) de la empresa ZAMORA COMPANY (GRUPO), empresa que fabrica exclusivamente MDF.

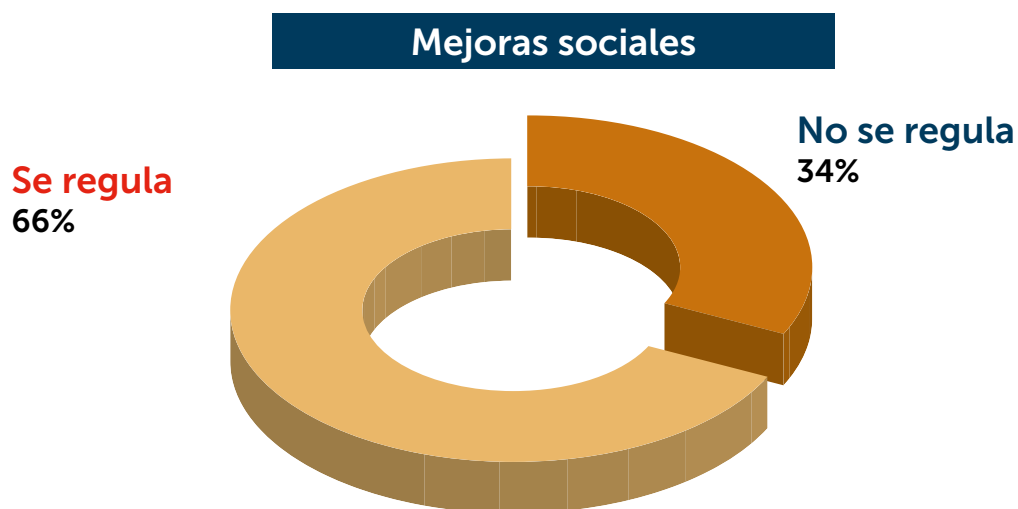
Artículo 18.- Derechos sindicales

Los trabajadores afiliados a una central sindical, legalmente representativa, podrán elegir o designar su propio delegado sindical de empresa, en aquellos centros de trabajo que tengan una plantilla de trabajadores igual o superior a 75 trabajadores.

La conclusión en este apartado es que, en general, este tipo de derechos se regulan mayoritariamente en los Convenios que afectan a Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD, aunque la regulación más rica en contenido la encontramos en un Convenio que afecta a un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDF en exclusiva.

MEJORAS SOCIALES

En 23 de los 35 centros de trabajo de las empresa analizadas (66%) aplican a sus trabajadores mejoras en materia social o asistencial.



Las mejoras sociales recogidas en los Convenios son de muy diversa índole. Entre ellas cabe destacar:

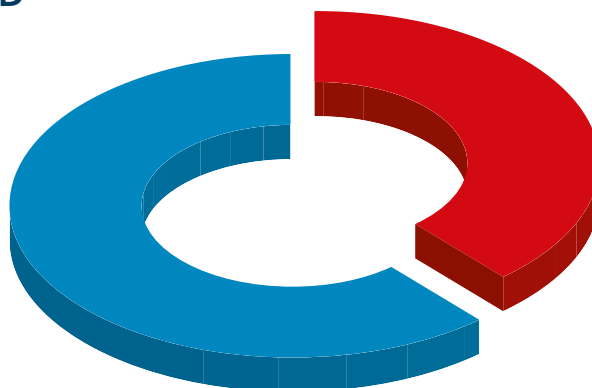
- Ayudas familiares: por situación familiar
- Ayudas a estudios del trabajador o de sus hijos.
- Ayudas o premios por jubilación
- Ayudas por fallecimiento
- Premios de vinculación o de permanencia
- Planes de Pensiones
- Venta de productos a precios inferiores a los de mercado, o entrega gratuita de los mismos.
- Indemnización por despido: mejora de la indemnización mínima legal

De los Centros de trabajo que registran en sus convenios algún tipo de mejora social, el 39% fabrican MDD (9 de 23). Es decir, que de los 13 centros de trabajo que son fabricantes de MDD, 9 recogen en sus Convenios algún tipo de mejora social. Esto supone el 69% del total de fabricantes de MDD. Los 14 restantes que recogen mejoras sociales son fabricantes en exclusiva de MDF.

Mejoras sociales

No Fabrica MDD
61%

Fabrica MDD
39%



Como ejemplo:

- **CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA RIOJA.** Aplicable a los Centros de Trabajo de J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO en Briones y Labastida (La Rioja) . Fabrica MDD

Artículo 24º.- Premio por idealización o indemnización extraordinaria por extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores con sesenta o más años cumplidos y que lleven como mínimo quince años en la empresa, podrán solicitar unilateralmente la rescisión de su contrato con derecho, por una sola vez, y al causar baja, a una indemnización extraordinaria de acuerdo con la siguiente escala:

1. A los sesenta años: once mensualidades del salario de cotización
2. A los sesenta y un años: diez mensualidades del salario de cotización.
3. A los sesenta y dos años: siete mensualidades del salario de cotización.
4. A los sesenta y tres años: cinco mensualidades del salario de cotización.
5. A los sesenta y cuatro años: cuatro mensualidades del salario de cotización

Este premio en lo que afecte a los puntos 1 a 5, alcanzará como máximo al cuatro por ciento del personal dentro de cada año y con riguroso orden temporal de petición. Las fracciones de este porcentaje se aumentarán a la unidad superior. A solicitud de los trabajadores, las empresas podrán conceder este premio, en cifras que superase el mencionado cuatro por ciento al año y, en ese caso, establecerán un sistema de graduación en el tiempo de la indemnización señalada anteriormente, por periodo no superior a un año. La solicitud del premio y el cese de la relación laboral, deberá efectuarse dentro de los tres meses al cumplir las referidas edades.

6. A partir de los sesenta y cinco años: dos mensualidades del salario de cotización. *Los premios por idealización señalados no obligarán a las empresas a hacer provisiones específicas dadas la eventualidad de estas indemnizaciones y quedan, en todo caso, al margen de cualquier obligatoriedad de internalización. Además no serán de aplicación para aquel personal que disfrute de jubilaciones o pensiones establecidas por las empresas en condiciones más beneficiosas. En todo caso, la elección de uno u otro sistema queda a voluntad del trabajador.*

Artículo 30º.- Ayudas sociales.

... Para el personal que cese por incapacidad y tenga en la empresa una antigüedad mínima de 10 años, se establece una gratificación que consistirá en una cantidad equivalente a una mensualidad del total del salario Convenio del interesado.

Se entenderá por el total de salario Convenio, el salario base, antigüedad, y partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias.

Asimismo, se concederán ayudas de forma anual a los empleados con hijos y acogimiento de menores de edad que se encuentre en situación de discapacidad de grado 2 o grado 3 oficialmente reconocida, siempre que mantengan y acrediten la tutela de los mismos, por los siguientes importes y bajo las siguientes condiciones:

- 1. Grado 2 de dependencia severa o discapacidad del 51% al 70%: 300 Euros por hijo/acogido y año*
- 2. Grado 3 de dependencia severa o discapacidad igual o superior al 71 %: 400 Euros por hijo/acogido y año.*

- **CONVENIO COLECTIVO DE PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.** (Aplicable al Centro de trabajo de PERNOD RICARD WINEMARKERS SPAIN, S.A. en Manzanares-Ciudad Real). Fabrica exclusivamente MDF.

Artículo 35. Plan de pensiones.

Una vez cumplidos dos años de antigüedad en la empresa, todo el personal podrá ser partícipe del fondo de pensiones en las condiciones recogidas en el Reglamento del Plan.

Artículo 36. Ayuda a discapacitados.

Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida (igual o superior al 33%), tendrán derecho a una ayuda familiar para los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en centros especializados de los gastos justificados por los beneficiarios, hasta un límite de 1.200 euros por año natural y de acuerdo a la ley y criterios de Hacienda en cada momento sobre el importe exento considerado como ayuda.

Asimismo esta ayuda será extensible a aquellos trabajadores con capacidad física o psíquica disminuida en los mismos términos y condiciones así como a aquellos trabajadores que tengan reconocida judicialmente la tutela de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con capacidad física o psíquica disminuida (igual o superior al 33%).

Esta ayuda tendrá una validez anual estando el empleado obligado a ir renovando anualmente presentando el correspondiente certificado de discapacidad en vigor (ya sea el propio o el de sus hijos) al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 37. Premio de vinculación

Se establecen los siguientes premios a tanto alzado para los trabajadores que cumplan 10, 15, 20 ó 25 años de antigüedad en la Empresa.

Antigüedad	Premio
10 años	500 euros brutos
15 años	1.000 euros brutos
20 años	2.500 euros brutos
25 años	6.610 euros brutos

Artículo 38. Premio por matrimonio.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, percibirán un premio a tanto alzado por importe de trescientos (300) euros brutos por matrimonio. Asimismo se reconoce este beneficio para las parejas de hecho que acrediten su situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial. Este pago se realizara una vez se haya presentado el correspondiente Certificado u Acta.

Se fija un máximo de dos premios por nupcialidad en la vida laboral del empleado en la Empresa.

Artículo 39. Juguetes.

Los hijos de empleados, hasta doce (12) años, tendrán derecho a un obsequio por parte de la Empresa en Navidad.

Dicho obsequio tendrá un importe límite que se fijará en los meses de diciembre y con un valor no inferior a treinta y tres (33) euros brutos.

Artículo 40. Premio de Natalidad.

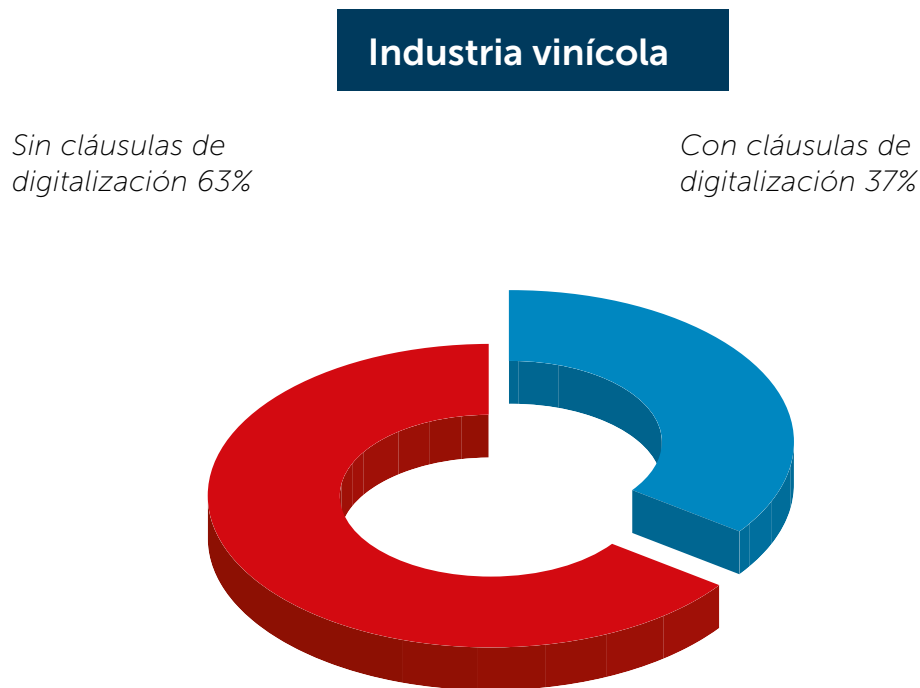
Todos los trabajadores afectados por este convenio, percibirán un premio a tanto alzado por importe de mil doscientos (1.200) euros brutos por cada nacimiento de hijo o adopción (se excluyen la guarda con fines de adopción y el acogimiento). Este pago se realizará una vez se haya presentado el correspondiente Certificado o Acta.

Como conclusión de este apartado podemos apuntar que el 69% de los Convenios de las empresas o Centros que fabrican Marca blanca y el 64% de las que fabrican exclusivamente MDF tienen recogidas algún tipo de mejoras sociales. Estas mejoras están, pues, igualmente extendidas en uno y otro grupo de empresas, y su mayor o menor amplitud está más correlacionada con el Convenio de aplicación que con el hecho de ser o no fabricantes de MDD.



6.4.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

Respecto al sector vinícola, las cláusulas de digitalización representan un 37%. Por tanto, a la luz de los datos, este sector, es uno de los sectores que dentro de este estudio, mayor peso han demostrado tener en relación a este punto.



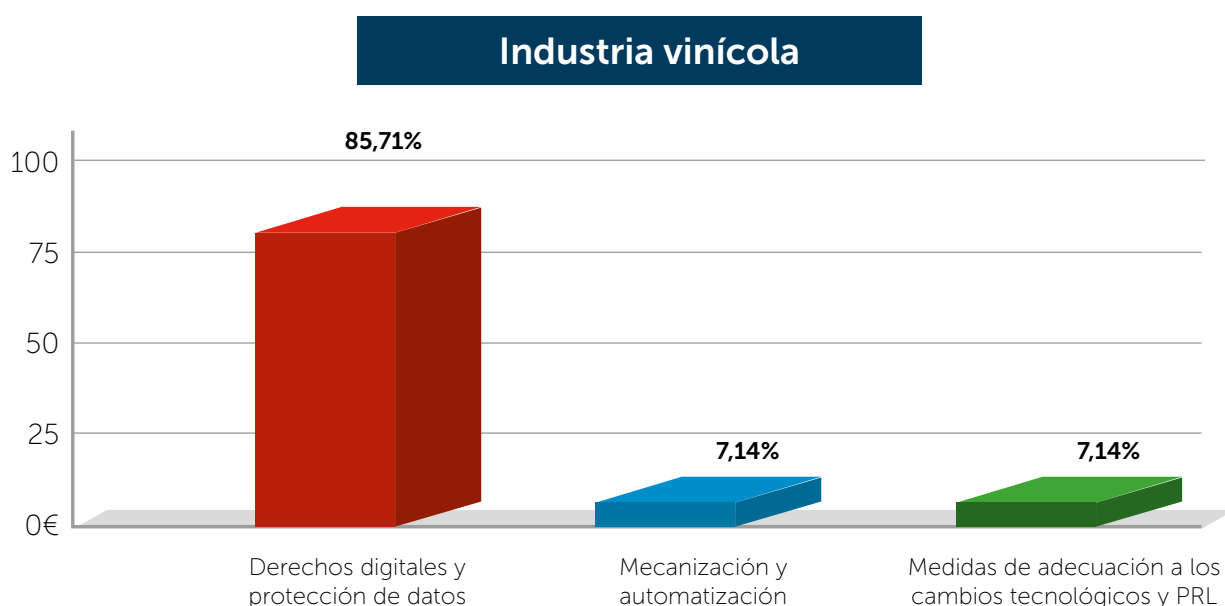
La conclusión más clara que se puede extraer del análisis realizado es que los derechos digitales y la protección de datos son los puntos que más veces aparecen recogidos a través de los convenios, en concreto su presencia en este sector es de más del 85%. Y de otro lado, pero ya con cifras mucho más alejadas, destaca la presencia de cláusulas relativas a la mecanización y la automatización, así como las que hacen referencia a las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales.

La parte relativa a los derechos digitales y protección de datos, se concentra en la protección de datos y sigue lo recogido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Ministerio de Trabajo.



La mecanización y automatización, se recoge por ejemplo al dar cobertura a la modificación de rendimientos por causas relativas a la mecanización y a la mejora de las instalaciones que faciliten la realización de los trabajos

Por último, las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, señalan por ejemplo en relación a la seguridad y salud que en toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología no genere riesgos que superen los valores límites señalados, por el Ministerio de Trabajo.



6.3.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2018 del sector de Vinos y Licores, nos muestra que la mayoría de estas empresas aplican Convenios Colectivos Sectoriales, aunque también se han localizado convenios colectivos de ámbito empresarial.

De modo que se han analizado 24 convenios colectivos, 18 de los cuales corresponden a convenios sectoriales de ámbito provincial o regional y 6 son convenios colectivos de empresa.

En cuanto al tipo de convenio de aplicación en el Ranking de este sector hay que señalar que, aunque las empresas mayoritarias del mismo son fabricantes de MDF, las dos únicas empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, cuentan con un convenio colectivo de empresa.

Genérico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Planes de Igualdad y Comisión de Igualdad

En cuanto a los convenios del sector que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad, hay que señalar que el 67% de los convenios analizados regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.

La fórmula más extendida en estos convenios es remitirse a lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así lo encontramos en el **Convenio de Industria elaboradora, almacenista y distribuidora de vinos... de la provincia de Burgos** (Art. 19) y el **Convenio de Industrias Vinícolas de La Rioja** (Art. 40).

Otra fórmula utilizada es la introducción de cláusulas o principios de no discriminación, como el **Convenio de Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Art. 43); el Convenio de la vid de Zamora (Art. 10) y el **Convenio de Industria Vinícolas de Ciudad Real** (Art. 6).

Encontramos convenios que instan a las empresas a la adopción de medidas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los aspectos, contratación, jornada, categorías profesionales, promoción, retribución, etc... como el **Convenio de Industrias Vinícolas, alcoholeras, etc... de la provincia de Huesca** (Art. 30); el **Convenio de Industrias vinícolas de Cádiz** (Art. 49) y el **Convenio de Industrias Vinícolas de Murcia** (Art. 27).

Aunque la redacción más extensa y desarrollada la encontramos en el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** en su Disposición adicional quinta: *“La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.”*

En el caso de los convenios de empresa encontramos una regulación más baja, ya que el porcentaje de convenios que regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades baja al 50%.

Estos convenios lo hacen con cláusulas o principios no discriminatorios, así lo encontramos en el **Convenio Pernod Ricard Málaga** (Disposiciones finales) y **Ciudad Real** (Disposiciones adicionales) o en el **Convenio de García Carrión Castilla y León** (Art.32).

El 50% de los Convenios Sectoriales presentes en el Ranking de los sectores de Vinos y Licores recoge en su articulado algo sobre Planes de Igualdad.

En este sentido, encontramos convenios que marcan lo recogido legalmente, como el **Convenio de Industria elaboradora, almacenista y distribuidora de vinos... de la provincia de Burgos** (Art. 19); el **Convenio de Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Art. 43); el **Convenio de la Industria y comercio del vino en Álava** (Art. 50); el **Convenio de Industrias vinícolas de Tarragona** (Art. 35); el Convenio de vinos de Barcelona (Art. 38) y el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** en su Disposición adicional quinta.

Y también hay convenios más innovadores en este sentido que bajan el número de trabajadores, como el **Convenio de Industrias Vinícolas, alcoholeras, etc... de la provincia de Huesca** (Art. 30) *“Las empresas con más de 75 trabajadores/as fijos/as estarán obligadas a negociar, elaborar y aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán entre otras, siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos”*.

La redacción más extensa y desarrollada sobre Planes de igualdad la encontramos en el **Convenio de Industrias Vinícolas de Murcia** (Art. 27): *“La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

El Plan debe contener cuatro partes:

- 1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.*
- 2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas.*
- 3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran: · Las medidas correctoras destinadas*

a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo. Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva; · Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente. La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- *Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan. El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario: - Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello. - Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro"*

En el caso de los convenios de empresa volvemos a encontrar una regulación más pobre que en los convenios sectoriales, ya que el porcentaje de convenios que incluye en su articulado algo sobre Planes de Igualdad baja al 33%.

Estos convenios se limitan a recoger lo establecido en la Ley 3/2007 y así lo encontramos en el **Convenio Pernod Ricard Málaga** (Disposiciones finales) y **Ciudad Real** (Disposiciones adicionales).

En el caso de regular o mencionar algo sobre la Comisión de Igualdad, solo el 17% de los convenios sectoriales provinciales o regionales del vino habla o regula de alguna forma la Comisión de Igualdad. El **Convenio de Industrias vinícolas de Cádiz** (Art. 49) lo hace de forma muy vaga, mientras que el **Convenio de Industrias Vinícolas, alcoholeras, etc... de la provincia de Huesca** (Art. 30) lo desarrolla ampliamente, marcando su fecha de constitución un mes después de la firma del



convenio, regulando su composición, así como sus funciones: *“Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. Se creará una Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación. Esta comisión se constituirá obligatoriamente al mes de la firma del convenio. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no Discriminación estará integrada por 4 componentes de las organizaciones empresariales y 4 de las organizaciones sindicales firmantes. En cuanto a la composición de dicha comisión, necesariamente 2 miembros de cada representación serán de sexo femenino, independientemente o no de que ocupen cargo o responsabilidad sindical.*

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión estará a lo dispuesto en su reglamento de funcionamiento interno.

Así mismo, la representación sindical de la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido por las empresas para el desempeño de sus funciones. Este crédito horario comprenderá el día efectivo de la reunión o el tiempo necesario para acudir a ella.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo del trabajo.*
- b) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga la misma retribución.*
- c Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.*
- d) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.*
- e) Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.*
- f) La comisión velará por el cumplimiento de la nueva Ley de igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley.*
- g) Esta comisión velará también para que no se produzcan discriminaciones por razón de la nacionalidad, edad, religión o cultura. h) Conocer y seguir los protocolos de acoso sexual y por razones de género que se activen en las empresas y velar, procurar y fomentar para que el desarrollo de la actividad laboral se desarrolle en un clima carente. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de género*
- i) Facilitar la formación posible y necesaria en materia de igualdad”*

Algo parecido encontramos en el **Convenio de Industrias Vinícolas de Murcia** (Art. 27). *“Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.*

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad. En su caso, para hacer efectiva la igualdad de oportunidades, se adoptarán medidas de acción positiva a favor de la mujer estableciendo la preferencia o reserva de puestos para las mujeres en igualdad de condiciones de idoneidad que los varones, tanto en el acceso al empleo, como en los ascensos y funciones de mayor responsabilidad. - Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas."

El análisis de los convenios de empresa constatamos que ningún convenio menciona ni incluye a la Comisión de Igualdad de oportunidades.

El 20% de las empresas del Ranking del sector de Vinos y Licores cuentan con un Plan de Igualdad.

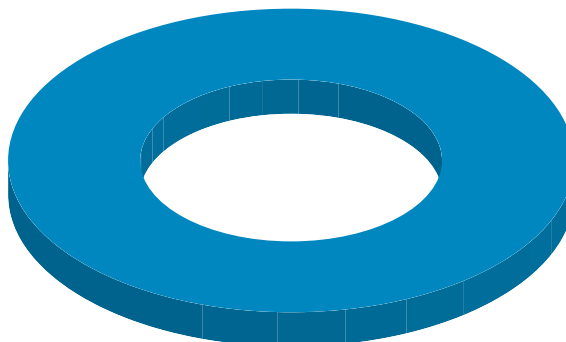
El 100% de estas empresas se relacionan con la fabricación de MDF, lo que supone 30 puntos por encima, del 70% de presencia de la MDF en este Ranking.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que ninguna cuenta con un Plan de Igualdad, mientras que en las empresas relacionadas con productos MDF, el porcentaje se sitúa en un 71%.

Empresas con PI, vinos y licores

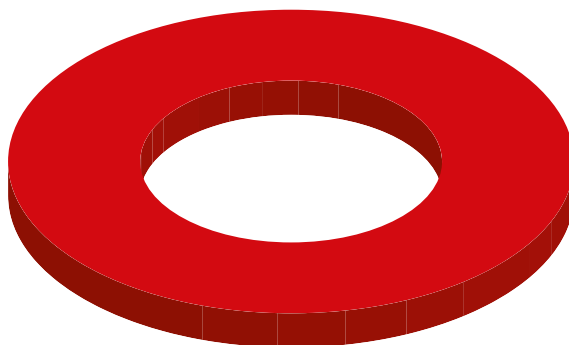
No Fabrica MDD
100%

Fabrica MDD
0%



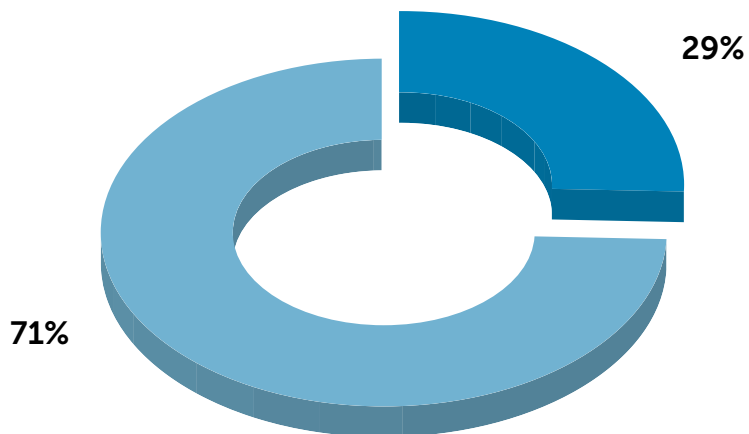
Empresas MDD

■ SI ■ NO



Empresas MDF

■ SI ■ NO



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

El 83% de los convenios colectivos sectoriales analizados del sector de Vino y Licores no recoge ninguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Encontramos alguna medida en el **Convenio de la Industria y comercio del vino en Álava** (Art. 50) para el área de Contratación: "A tal efecto, podrán establecerse

reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.”

Algo parecido encontramos en el **Convenio de la vid de Zamora** (Art. 27) en el área de remuneración *“La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla”.*

Lo más desarrollado y completo, figura en el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** en su Disposición adicional quinta: *“Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.”*

En el caso de los convenios de empresa analizados se observa que el 33% de estos convenios, incluye alguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Aunque de forma muy genérica, solo para el área de selección y contratación de personal y dentro de las funciones del Comité de **J. García Carrión Castilla la Mancha** (Art. 38) y **Murcia** (Art. 23), que reproducen el mismo texto: *“El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional del empleo.”*

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

El análisis de estos Convenios Colectivos, tanto de los convenios de ámbito sectorial, como en los convenios de empresa muestra que ninguno de los convenios recoge lo que podría ser entendido como una medida de preferencia a favor del sexo menos representado (acciones positivas).

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

La mayoría de los convenios sectoriales de ámbito provincial o regional de la industria de vinos y/o licores se ocupa en su articulado de la elaboración de un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, concretamente el 61% de los convenios analizados.

Las fórmulas utilizadas son variadas y van desde remitirse a un protocolo firmado pero que no se incluye en el convenio, pasa por protocolos muy básicos y encontramos también convenios con el protocolo incluido y muy desarrollado.

Entre los convenios que optan por referirse a su propio protocolo, destacamos el **Convenio de Industrias vinícolas de Cádiz** (Art. 49): *“Igualmente, queda desarrollado un modelo de protocolo de actuación para los casos de acoso sexual, acoso por*

razón de sexo y acoso moral, firmado 11 de julio de 2014 y registrado en Delegación de Trabajo con fecha 3 de octubre de 2014" y el **Convenio de Industrias Vinícolas de Tarragona** (Art. 36): "En aquest segon cas es seguiran les instruccions del Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de 2015".

Los convenios que desarrollan un procedimiento muy básico de actuación acompañado de definiciones y conductas relacionadas con el acoso sexual, son el **Convenio de Industrias Vinícolas, alcoholeras, etc... de la provincia de Huesca** (Art. 30.3.) desarrolla un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con procedimiento informal y formal, participación de la Comisión de Igualdad de convenio y plazo para la resolución del conflicto; el **Convenio de Industria Vinícolas de Ciudad Real** (Art. 54): "El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a las personas afectadas de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida"; el **Convenio de Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Art. 44): "La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representantes o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han

derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o



comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”; el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** (Disposición adicional cuarta): “En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto se establece un protocolo de actuación como procedimiento interno e informal con las siguientes pautas; –Se inicia con la denuncia por acoso ante el Jefe inmediatamente superior o ante el Dpto. de Recursos Humanos o la Dirección de la Empresa a elección de la persona agraviada. –La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representante sindical y dará lugar a la apertura inmediata de expediente informativo” y el **Convenio del sector de la Vid, cerveza y bebidas alcohólicas de Zamora** (Art. 43) que únicamente incluye definiciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Entre los convenios con un Protocolos de actuación muy desarrollado y completo, destacamos el **Convenio de Cavas y Vinos espumosos de Catalunya** (Anexo III); el **Convenio de Licores de la provincia de Barcelona** (Anexo III: Protocolo para la

prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo) y el **Convenio de Vinos de Barcelona y provincia** (Art. 39), recogen el mismo texto que incluye presentación y ámbito de aplicación del protocolo, objetivos, definiciones y el proceso de intervención con diagrama en tres fases:

Fase 1: Comunicación y asesoramiento El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de 3 días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación la puede hacer: - La persona afectada. - Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

Fase 2: Denuncia interna e investigación El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos para emitir un

informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de Investigación.

Fase 3: Resolución Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de Investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30”.



En cuanto a los convenios que introducen medidas preventivas del acoso sexual y/o por razón de sexo, encontramos vagamente en los **Convenio de Licores de la provincia de Barcelona** (Anexo III), el **Convenio de vinos de Barcelona y provincia** (Art. 39), que la prevención se incluye como uno de los objetivos del protocolo, pero no desarrollan medidas preventivas propiamente dichas.

Algo más avanzado en medidas de prevención es el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** (Disposición adicional cuarta): *“En lo que respecta a la prevención: Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce. Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los trabajadores contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.”*

Por último, otra fórmula encontrada en el 28% de los convenios analizados es incluir el acoso sexual y por razón de sexo entre su listado de faltas muy graves. Así lo encontramos en el **Convenio Colectivo de las Industrias vinícolas de Ciudad Real** (Art. 48.11); **Convenio de la Industrias elaboradora, almacenista... de vinos, cervezas y otras bebidas espirituosas de la provincia de Burgos** (Art. 28.3.l); **Convenio de Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Art. 41.3.l); **Convenio de Industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidreras de la provincia de Ourense** (Art. 26.12); el **Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo** (Art. 42.3.l).



En el caso de los convenios de empresa analizados se observa que el 67% de estos convenios, incluye su protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en su convenio.

Encontramos convenios que lo hacen de una manera muy genérica y poco desarrollada, como **el Convenio de Pernod Ricard**, tanto en Ciudad Real como en Málaga (Disposiciones finales), con una declaración básica de principios, referencia a la Ley 3/2007, con mención al Código de Buenas Prácticas de la empresa y en el caso de Málaga aunque hace referencia a medidas preventivas no desarrolla ninguna medida específica: *“Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.”*

Protocolos de acoso, mucho más desarrollado y completos los encontramos en el **Convenio de J. García Carrión** (Castilla la Mancha y Murcia). El procedimiento del centro de Murcia (Disposición adicional tercera) está mucho más desarrollado y es más completo que el de Castilla la Mancha, ya que incluye ámbito de actuación, normativa, definiciones de los tipos de acoso, procedimiento formal, política de divulgación y seguimiento. Estos convenios incluyen igualmente medidas preventivas, como: *“Medidas preventivas.- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad. La empresa, en el término de un año desde la entrada en vigor del mismo, pondrán en conocimiento de todos los trabajadores el correspondiente Procedimiento que se habilite en cumplimiento de este Protocolo. La Empresa establecerá los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y en, su caso, procederá a la evaluación de los mismos y promoverá, adicional mente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud. La Empresa en el plazo de un año desde la implementación del Procedimiento incorporará en las acciones formativas de todo el personal que ingrese en la misma, información relativa a las materias que aborda este Procedimiento”.*

En cuanto a los convenios que incluyen el acoso sexual y por razón de sexo entre las faltas muy graves solo lo encontramos en el **Convenio de Pernod Ricard Málaga** (Art, 3.5).

Medidas para la protección de las víctimas de violencia de género

Solo el 39% de los convenios sectoriales analizados del sector de Vinos y/o Licores recoge o menciona alguna medida para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

La forma más habitual es hacerlo recogiendo alguno de los derechos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y no se ha encontrado ninguna medida que mejore o amplíe lo legalmente establecido.

La fórmula más extendida es incluir estos derechos dentro del artículo o capítulo dedicado a licencias o en permisos retribuidos.

Así lo encontramos en el **Convenio de Industrias vinícolas (...) de la provincia de Huesca** (Art. 32.5); el **Convenio de Industrias vinícolas de Cádiz** (Art. 43.8); el **Convenio de Licores de la provincia de Barcelona** (Art. 20.m); **Convenio de Industrias vinícolas de Toledo** (Art. 27) y el **Convenio del sector de la vid, cerveza y bebidas alcohólicas de Zamora** (Art. 20).

Aunque también hay algún convenio que dedica uno de sus artículos a la protección de las víctimas de violencia de género, como el **Convenio de Vinos de Barcelona y provincia** (Art. 40. Protección de las víctimas de violencia de género) y el **Convenio de Industrias vinícolas de Tarragona** (Art. 37. Protección de las víctimas de violencia de género).

En el caso de los convenios de empresa analizados se observa que ninguno de estos convenios recoge o menciona alguna medida para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

El 44% de los convenios sectoriales de ámbito provincial o regional analizados de este sector recoge alguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc...

Lo habitual en estos convenios es reproducir una cláusula genérica de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, religión, política, afiliación, o causas psíquicas, físicas o sensoriales.

Así lo encontramos en el **Convenio de Industrias vinícolas y alcoholeras de Murcia** (Art. 27. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Convenio de la vid, cerveza y bebidas alcohólicas de Zamora** (Art. 10. Principio de igualdad y no discriminación); en el **Convenio de Industria vinícolas (...) de la provincia de Huesca** (Art. 30. Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación); el **Convenio de Industrias vinícolas de Cádiz** (Art. 49. Igualdad de oportunidades) y el **Convenio de Industria y comercio de la vid de Valladolid** (Art. 43. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas).

En dos de los convenios analizados se incluye además las áreas en las que dicho principio debe estar presente, en el **Convenio de Industrias Vinícolas de La Rioja** (Art. 42): "Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social." y el **Convenio de Industrias Vinícolas de Ciudad Real** (Art. 5): "Asimismo garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y Directivas Comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de estos conceptos en: acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual y moral."

En el caso de los convenios de empresa analizados de este sector, hay que señalar que el 50% de estos convenios recoge alguna medida dirigida a promover la igualdad

de trato y oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc... Al igual que en los convenios sectoriales, lo habitual es reproducir una cláusula genérica de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, religión, política, afiliación, o causas psíquicas, físicas o sensoriales.

Así lo encontramos en el **Convenio de García Carrión Castilla la Mancha** (Art. 32. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas); en el **Convenio de Pernod Ricard**, tanto en el centro de Ciudad Real (Disposiciones adicionales. Primera. Políticas de igualdad), como en el centro de Málaga (Disposiciones finales. Primera. Política de igualdad).

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Ranking de las empresas de *Vinos y Licores*, nos muestra que la mayoría de estas empresas aplica Convenios Colectivos Sectoriales de ámbito provincial o regional, aunque también de analizan 6 convenios de empresa.

En cuanto al análisis de convenios sectoriales, el 67% de estos convenios tiene regulada, de una u otra manera, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Lo más habitual es referirse a la Ley 3/2007, aunque también encontramos convenios que introducen cláusulas o principios no discriminatorios o que instan a las empresas a la adopción de medidas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres o como el Convenio de Industrias vinícolas de Toledo que desarrolla ampliamente este principio.

En el caso de los convenios de empresa, solo el 50% de los convenios regula la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a Planes de igualdad, el 50% de los convenios sectoriales habla de este tipo de planes y también encontramos convenios innovadores que bajan la obligatoriedad de negociación a empresas con más de 75 personas trabajadoras como el Convenio de Industrias vinícolas de Huesca, aunque la redacción más desarrollada, con objetivos, materias y partes del plan, lo encontramos en el Convenio de Industrias vinícolas de Murcia.

En el caso de los convenios de empresa, solo el 33% de los convenios menciona algo sobre Planes de igualdad.

El 17% de los convenios sectoriales habla o integra en su texto algo sobre la Comisión de igualdad, con desarrollos interesantes en los Convenios de Industrias vinícolas de Huesca y Murcia. Por el contrario, los convenios de empresa no recogen en su texto nada sobre la Comisión de igualdad.

El 20% de las empresas del sector analizadas cuenta con un Plan de Igualdad y el 100% se relaciona con la fabricación de productos MDF.

El 83% de los convenios sectoriales analizados y el 67% de los convenios de empresa no recogen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Entre los convenios que se ocupan de este tipo de medidas destaca el Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo y el Convenio de J. García Carrión. En el caso de medidas de acción positiva, ninguno de los convenios analizados recoge este tipo de medidas, ni sectoriales, ni de empresa.

En cuanto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, el 61% de los convenios cuenta con un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, aunque algunos de ellos se remiten a un protocolo firmado pero que no se anexa al convenio, otros cuentan con protocolos muy básicos y sin desarrollo y, por último encontramos protocolos muy desarrollados y completos, como por ejemplo el Convenio de cavas y vinos espumosos de Catalunya, el Convenio de Licores y el Convenio de Vinos de Barcelona.

Las medidas de prevención del acoso están reguladas en pocos de los convenios sectoriales analizados y en este sentido destaca el Convenio de Industrias vinícolas de Toledo.



De nuevo, lo más extendido en estos convenios es incluir el acoso sexual y/o por razón de sexo en el listado de faltas muy graves, algo que se observa en el 28% de los convenios analizados.

En cuanto a los convenios de empresa, el 67% cuenta con protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo y en este sentido destaca el desarrollo y texto del Convenio de J. García Carrión, así como las medidas preventivas que incluye.

Solo el 39% de los convenios sectoriales recoge medidas de protección para las trabajadoras víctimas de violencia de género que se encuadran dentro de la Ley 1/2004, normalmente en el artículo o capítulo dedicado a licencias o permisos retribuidos. Aunque encontramos algún convenio

sectorial, como Vinos de Barcelona o Industrias vinícolas de Tarragona que dedican uno de sus artículos a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

En el caso de los convenios de empresa analizados, hay que lamentar que ninguno de ellos se ocupa de la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. El 44% de los convenios sectoriales analizados recoge a través de cláusulas muy genéricas declaraciones o principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión sindical, etc... y dos de ellos se ocupan de las áreas en las que dichos principios deben estar presentes, los Convenios de Industrias vinícolas de La Rioja y Ciudad Real.

En cuanto a los convenios de empresa analizados, el 50% de los convenios regula la igualdad de trato y no discriminación más allá del género.

6.5. Resultados de las Encuestas

Encuestas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras

- El 33% de las personas que participan en las encuestas pertenece al sector Cárnico. Le siguen en importancia el sector Lácteo y el sector de Refrescos y Cervezas, con el 25% de la participación, respectivamente.

No se han recibido encuestas de trabajadores ni trabajadoras del sector de Fabricación de Vinos o Licores.

Participación por sectores

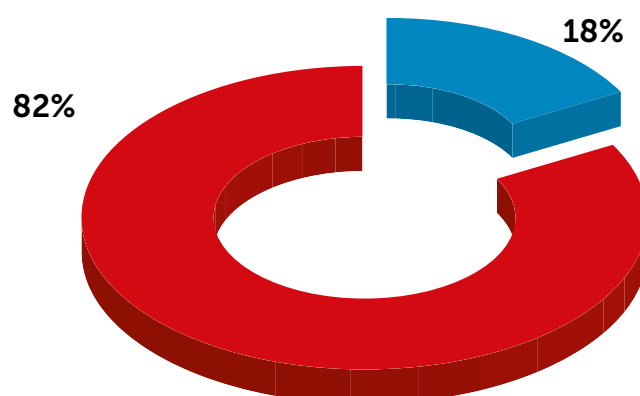
■ Cárnicas ■ Productos Hortofrutícolas ■ Lácteas ■ Refrescos o cervezas



- El 82% de las encuestas recibidas pertenecen a personas trabajadoras ocupadas en empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y la mayoría lo hace para varios distribuidores

Relación con las marcas

■ MDF ■ MDD

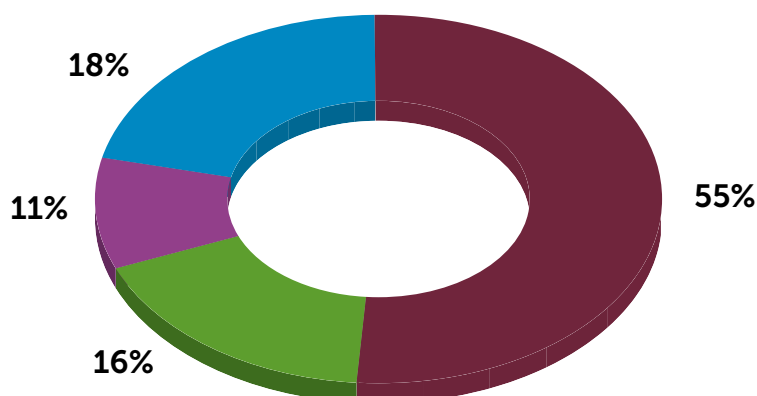


- En cuanto la **calidad** de los productos MDD y MDF, el 64´3% de las personas encuestadas opina que NO existen diferencias entre ambas marcas.
- Respecto a la **innovación**, EL 53´6% de las personas que participa en la encuesta cree que la innovación NO se ve afectada por la fabricación de MDD.
- En cuanto a los **convenios colectivos** de aplicación, las respuestas ofrecidas señalan que en el 61% de los casos, se les aplica un Convenio Colectivo de Empresa y, al 35´7% se le aplica el Convenio Colectivo Sectorial y un 3´6% de los casos, cuenta con un Acuerdo de Trabajo
- El 64% de las personas que participa en la encuesta afirma que su Convenio cuenta con **cláusula de ultraactividad**
- Más del 80% de las personas trabajadoras encuestadas tiene una **jornada laboral** de 8 horas, el 71´4% cuenta con **tiempo de descanso** incluido y el 30´7% tiene **flexibilidad horaria**.
- El 79% de las encuestas afirman que su convenio colectivo cuenta con una **cláusula de revisión salarial** y en el 64% de los casos **vinculada al IPC**.
- Prácticamente todos los trabajadores que participan en la encuesta tienen algún **plus reconocido**. Los pluses más reconocidos suelen ser: nocturnidad, ruido, puntualidad y producción.
- Todas las personas encuestadas han recibido **formación** en el último año. El 67´9% ha recibido formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y el 57% recibe formación relacionada con las tareas a realizar en su puesto de trabajo. Solo un 10´7% de las personas trabajadoras recibe formación sobre Digitalización o Industria 4.0. y el 89% recibe la formación dentro del horario laboral.
- El 82% de las personas encuestadas, responde que su empresa SI complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común y enfermedad o accidente laboral**, aunque la mayoría en los casos de enfermedad o accidente laboral.
- La flexibilidad horaria destaca dentro de las **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar** y se lleva a cabo en el 50% de las empresas. Le siguen en importancia el Teletrabajo (32%) y las ayudas para guarderías (7%).
- Dentro de las **ayudas sociales**, las más disfrutadas son el seguros médico (57%) y las becas para estudios (10´7%).
- Algo más de la mitad, el 53%, de las personas que participan en la encuesta afirma que su empresa realiza alguna acción relacionada con la Responsabilidad Social, pero en el 77% de los casos sin la participación de la representación legal de los trabajadores.
- El 64% de las personas encuestadas reconoce que su empresa SI promueve la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.
- El 57% de las personas encuestadas afirma que su empresa SI realiza la selección de personal desde criterio de igualdad entre mujeres y hombres.

- El 39% de las encuestas pone de manifiesto que su empresa SI dispone de mecanismos para **atraer o promocionar a mujeres y hombres por igual**, mientras que el 35´7% opina que NO y un 25% no lo sabe o no responde a esta pregunta.
- El 82% de las personas encuestadas opina que la **retribución** en su empresa es igual para mujeres y hombres que ocupan un mismo puesto de trabajo
- Entre las medidas de acción positiva que emprende la empresa, el 55% de las personas que participan en las encuestas opina que su empresa emprende este tipo de medidas en el área de formación, mientras que solo el 11% se ocupa de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

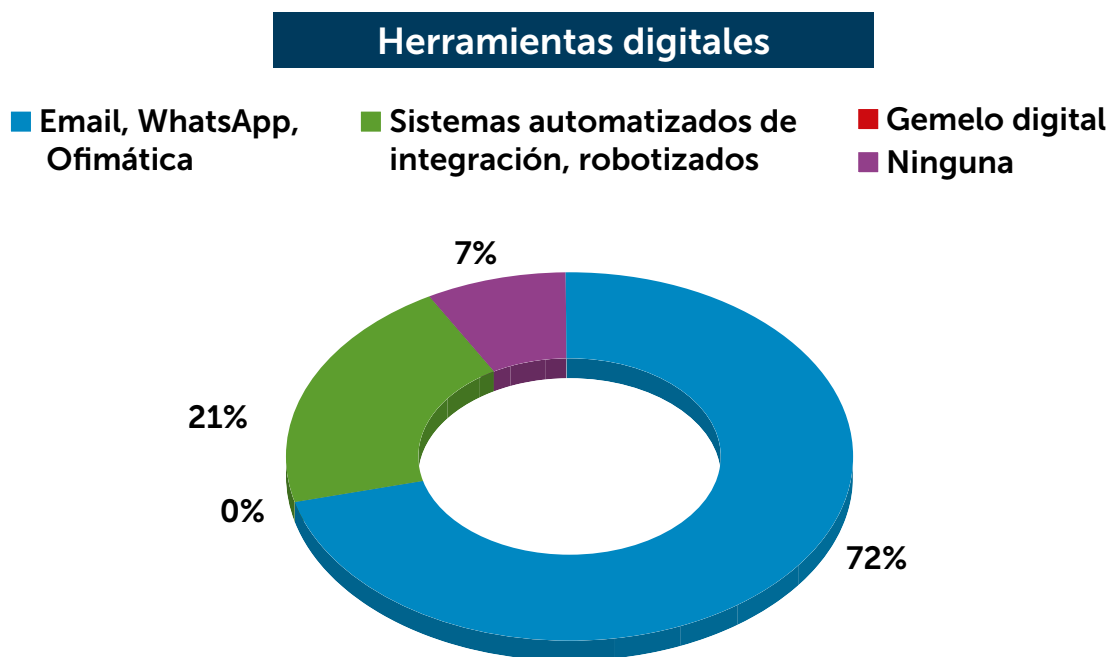
Medidas de acción positiva

- Acceso al empleo y contratación
- Promoción
- Formación
- Corresponsabilidad



- El 85´7% de las personas encuestadas responde que su empresa SI cuenta con un **Plan de Igualdad**.
- El 78´6% de las encuestas señala que en las empresas donde trabajan las personas que han participado existe un **Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo**, mientras que un 11% no sabe o no contesta como se gestiona este tipo de acoso en su empresa.
- Todas las personas que han participado en la encuesta afirma saber qué hacer en caso de **sufrir o presenciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**.
- El 53´6% de las personas encuestadas NO conoce la **estrategia de Transformación Digital** de su empresa.
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 96´4%, dice que su Convenio Colectivo NO recoge ninguna **cláusula relativa a los cambios que produce la innovación tecnológica o digitalización**

- El 78´6% de los participantes, opina que su empresa SI ha sido **robotizada, digitalizada o ha introducido algún tipo de innovación tecnológica**
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 72% afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, el 21% sistemas automatizados, de integración, robotizados y en ningún caso se utiliza gemelo digital.



• Según las encuestas, la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización se debe a la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital y falta de formación y cualificación, así lo muestra el 34% de las encuestas. En segundo lugar, las principales barreras, serían la ausencia de planes de digitalización y la falta de inversión digital, el 20% y el 19%, respectivamente, y para un 15% de los encuestados la principal barrera es la resistencia al cambio en los trabajadores de la empresa.

• El 53´6% de las personas encuestadas opina que SI existe **cultura digital** en su empresa pero solo se percibe en partes muy concretas de la empresa, el 25% opina que NO existe cultura digital en su empresa, o apenas se percibe y el 21´4%, cree que SI existe cultura digital en su empresa.

• El 64´3% de las personas encuestadas responde que NO ha recibido **formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas**.

• El 54% de las encuestas reconoce que SI se ha producido algún **cambio en su puesto de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica, mientras que un 46% opina NO se han producido cambios en su puesto de trabajo.

• El 93% de las encuestas muestra que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.

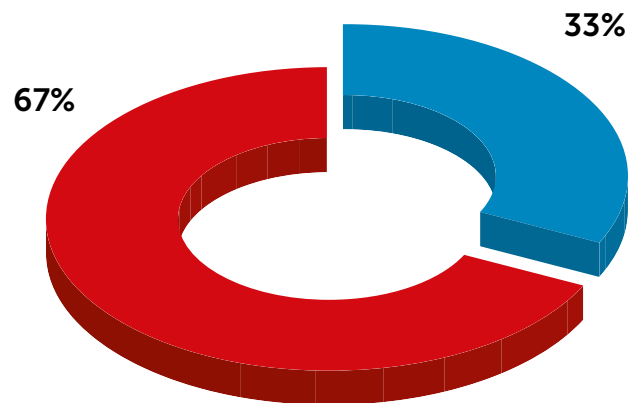
• El 75% de las encuestas muestra que durante los últimos años SI se ha percibido una **aceleración de la digitalización en algunos puestos de trabajo** de la empresa.

Encuestas dirigidas a las Empresas

- El 67% de las empresas que participan en las encuestas pertenece al sector de Bebidas refrescantes y cervezas y el 33% pertenece a empresas del sector Cárnico. No se han recibido encuestas de empresas de los sectores de Manipulado Hortofrutícola ni de Fabricación de Vinos y Licores, con lo cual los resultados del análisis de estas encuestas quedarían enmarcados en estos dos únicos sectores: Cárnico y Bebidas refrescantes.

Participación por sectores

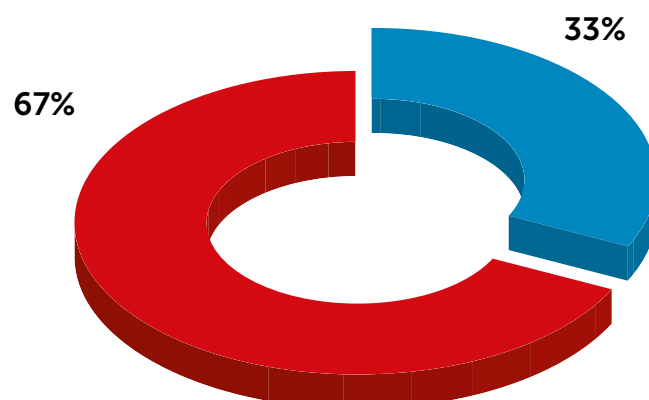
■ Cárnicas ■ Refrescos o cervezas



- El 66´7% de las encuestas recibidas pertenecen a empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y la mayoría lo hace para varios distribuidores

Relación con las marcas

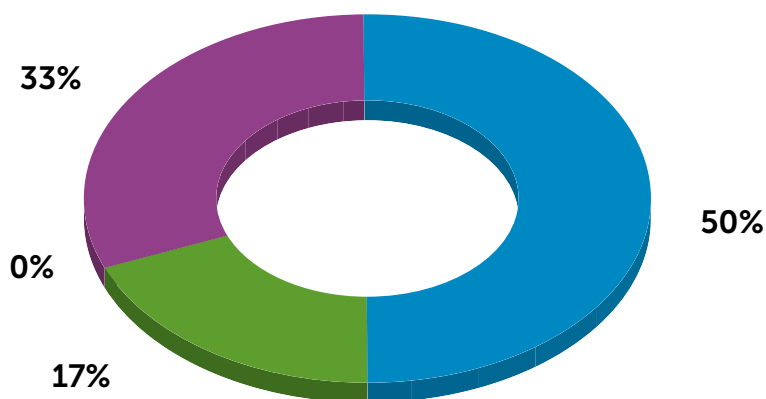
■ MDF ■ MDD



- El 67% de las empresas considera que SI existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el poder negociador de la distribución.
- Más del 65% de las empresas encuestadas afirma que la producción y el consumo de "marca blanca" NO se puede considerar como un freno a la **innovación**.
- En cuanto a la **calidad de los productos de MDD**, el 67% de las empresas encuestadas opina que la calidad NO puede ser igual que la de los productos de MDF, frente al 33% que opina que no existen diferencias en la calidad del producto.
- Más de la mitad de las empresas encuestadas, el 67%, afirma que en el caso de fabricar "marca blanca" ésta se produce en el mismo centro de trabajo que su propia marca, y ese mismo porcentaje afirma que las relaciones laborales se regulan por el mismo Convenio Colectivo.
- El 66% de las empresas contesta que la fabricación de MDD, SI le impone algún modo concreto de producción, pero el sistema organizativo lo realiza la empresa.
- En ningún caso, las empresas que fabrican MDD, tienen ningún estándar en materia de Industria 4.0.
- En cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, el 667% de las empresas afirma Si realizar alguna acción en materia de RSE.
- Todas las empresas reconocen que SI promueven la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que sus procesos de selección son igualitarios**.
- El 66% de las empresas encuestadas afirma que son capaces de **atraer o promocionar a mujeres y hombres por igual** y el mismo porcentaje afirma realizar periódicamente alguna **Auditoría salarial** para detectar y controlar la brecha salarial entre mujeres y hombres y contar con algún **Plan de acción** para corregir la brecha salarial.
- La mayoría de estas empresas emprende medidas de acción positiva en las áreas de Formación y Promoción y, en menor medida en Acceso al empleo y contratación o en Corresponsabilidad de cuidados.
- Todas las empresas que han participado en la encuesta afirman tener un **Plan de Igualdad**, mientras que el 33% NO cuenta con un **Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo**.
- El 67% de las empresas afirma tener una **estrategia de Transformación Digital**, pero todas las empresas reconocen que los convenios colectivos de aplicación NO recogen **cláusulas que hagan referencia a los cambios** por innovación tecnológica o digitalización.
- Todas las empresas afirma haber **robotizado o digitalizado alguna de sus actividades**.
- El 50% de las empresas afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, el 33% sistemas automatizados, de integración, robotizados y el 17% realidad aumentada.

Herramientas digitales

- Email, WhatsApp, Ofimática
- Sistemas automatizados de integración, robotizados
- Realidad aumentada
■ Gemelo digital



- Según las respuestas de las empresas, la principal barrera que encuentran para una mayor innovación tecnológica o digitalización se encuentra en la falta de inversión digital y en segundo lugar, se percibe cierta resistencia al cambio en las personas trabajadoras de la empresa.
- Todas las empresas encuestadas señala que SI existe **cultura digital** en su empresa, pero el 33% contesta que solo se percibe en partes muy concretas de la empresa.
- Todas las empresas encuestadas responde que ha realizado **formación para trabajadores/as orientada a la adquisición de competencias digitales** y en todos los casos, siempre dentro de la jornada laboral.
- Todas las empresas que participan en la encuesta, afirma que tiene previsto realizar algún tipo de formación, para trabajadores y trabajadoras orientado a la adquisición de competencias digitales.
- Más del 65% de las empresas responde que SI se ha producido algún **cambio en los puestos de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica.
- Todas las empresas encuestadas responde que SI se ha acelerado el proceso de digitalización en la empresa en los últimos años, mientras que todas dicen que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.

Fuentes consultadas

www.alimarket.es
www.ine.es
www.mapa.gob.es
www.merco.info
www.mitramiss.gob.es
www.convenios.tales.es
www.icam.es
www.campofrio.es
www.elpozo.com
www.bonarea.com
www.jorgesl.com
www.incarlopsa.es
www.fcostabrava.com
www.grupocomapa.es
www.medinagroup.es
www.cjuia.com
www.fribin.com
www.cocacola.es
www.mahou-sanmiguel.es
www.damm.com
www.heineken.com
www.corporacionhijosderivera.com
www.schweppes.com
www.pepsico.es
www.refrescoiberia.com
www.cerveceradecanarias.com
www.ambar.com
www.amcgrupo.eu
www.martinavarro.es
www.actelgrup.com
www.uvesco.es
www.agroiris.com
www.casi.es
www.gsgrupo.com
www.murgiverde.com
www.hcostadealmeria.com
www.granadalapalma.com
www.garciacarrion.es
www.pernod-ricard.es
www.felixsolisavantis.com
www.torres.es
www.beamsuntory.es
www.codorniu.com
www.zamoracompany.com
www.bacardi.com
www.grupoemperadorspain.com
www.cvne.com
Boletines Oficiales del Estado,
de Comunidad Autónoma y Provinciales

