

Informe sobre
el Sector Agroalimentario
y las marcas de distribución

Índice

Presentación	5
Crecimiento e innovación	7
Contexto socio-económico	9
1. Objetivos de la investigación	14
1.1 Objetivos de la investigación	15
2. Metodología	16
2.1 Planificación del estudio	17
2.2 Recopilación de la información	17
2.3 Análisis de la información y conclusiones	21
3. Resultados de la investigación	22
3.1 Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2013	23
3.2 Resultados generales	26
3.3 Conclusiones generales	40
3.4 Resultados negociación colectiva	42
3.5 Resultados de la investigación de campo	91
4. Comparativa con otros Rankings	96
5. Análisis de Empresas	102

Presentación

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

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

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

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

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

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

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

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

Con esta línea de investigación, se pretende analizar las condiciones laborales y su relación con la fabricación, o no, de marcas de distribuidor en las cien empresas agroalimentarias de mayor facturación. Para ello, marcamos un recorrido por cada una de

estas empresas a través de una selección de la información más relevante sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual de estas empresas, como la evolución de sus ventas y plantilla, su posición respecto al Ranking anterior, sus centros de trabajo y su relación o no con marcas de distribuidor (MDD). Igualmente se analizan las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas a través de sus convenios colectivos, ya sean de empresa o sectoriales, con el fin de conocer si existen diferencias reales entre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas que fabrican su marca y marca blanca (MDD) y las empresas que solo fabrican marca de fabricante (MDF).

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

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

Crecimiento e innovación

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

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

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

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

Contexto socio-económico

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

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

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

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

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

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

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

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

altas de desempleo en nuestro país (28%), causada por la estacionalidad que caracteriza a la propia naturaleza del sector, por lo que el sector agrario soporta unas 265.000 personas en situación de desempleo.

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

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

Ocupación por sectores:

Sector	Ocupación	% evolución anual
agricultura, ganadería y caza	677.600	0,24
selvicultura y explotación forestal	24.800	6,44
pesca y acuicultura	35.500	-4,57
sector agrario	735.800	-0,11

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

Ocupación y actividad empresarial por comunidades autónomas:

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

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

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

En la UE, el sector agroalimentario ocupa a más de 4 millones de personas y factura alrededor de 800.000 millones de euros, la producción está liderada por Francia, Alemania y el Reino Unido. España ocupa el quinto puesto, por detrás de Italia, con cerca de medio millón de personas ocupadas, el 20% de la ocupación industrial, cuenta con unas 28.400 empresas y factura algo más de 92.400 millones de euros.

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

Por subsectores, la Industria Cárnica con cerca de 81.000 personas ocupadas reúne al 23% del empleo. Le siguen en importancia, el sector de Fabricación de bebidas y el sector de Panadería y pastas alimenticias.

En el último año, el empleo ha conseguido crecimientos importantes en el sector de Panadería y pastas alimenticias, en el sector de Otros productos alimenticios y en el sector de Bebidas alcohólicas. Por el contrario, los sectores de Transformación de frutas y hortalizas, el sector de Fabricación de bebidas no alcohólicas y el sector de Fabricación de lácteos sufren las caídas más importantes del empleo.

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

Unas 28.400 empresas se dedican a la transformación de productos agroalimentarios y de bebidas, la mayoría se dedica a la industria de alimentación que suma 23.300 empresas. El 73% de las empresas alimentarias son PYMES y el sector cuenta con 244 grandes empresas, el 1% del total, por lo que conforma el tejido industrial más atomizado de la UE tan sólo superado por Italia. En cuanto a la forma jurídica más extendida, el 55% se constituye como sociedad mercantil (10% anónimas y 45% limitadas), el 29% son personas físicas y las cooperativas y SAT suponen el 16% restante.

Los sectores de Panadería y pastas alimenticias, Elaboración de bebidas y la Industria cárnica reúnen el mayor número de empresas. En el último año, la actividad empresarial solo ha crecido en los sectores Hortofrutícola y Bebidas, mientras que el número de empresas registra las caídas más importantes en el sector de Molinería, la Industria del Tabaco y en el sector de Panadería y pastas alimenticias.

La mayoría de las empresas dedicadas a esta industria están ubicadas en Andalucía, Cataluña y Castilla y León y, en el último año, la actividad empresarial se reduce en todas las regiones, excepto en Cantabria donde registra un ligero crecimiento y en La Rioja, donde se mantiene sin cambios. Entre las regiones donde más ha caído la actividad destacan, Galicia, Aragón y Murcia.

Ocupación y actividad empresarial por sectores:

Sector	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
alimentación	309.666	0,81	23.302	-2,03
industria cárnica	80.979	0,23	3.955	-2,51
industria pescado	18.448	0,68	667	-0,89
transformación vegetal	30.584	-5,11	1.363	1,72
grasas y aceites	12.123	1,63	1.597	-0,50
productos lácteos	24.480	-3,82	1.538	-1,16
molinería	6.398	1,39	494	-5,73
alimentación animal	80.532	5,43	10.247	-2,86
panadería y pastas	43.885	1,60	2.621	-0,98
otros productos	12.237	-2,48	820	-1,56
bebidas	45.657	-0,01	5.041	1,27
bebidas alcohólicas	33.795	1,59		
aguas y bebidas no alcohólicas	11.862	-4,28		
tabaco	3.300	6,82	51	-3,77

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

Ocupación y actividad empresarial por comunidades autónomas:

CCAA	Ocupación	% evolución anual	Empresas	% evolución anual
Andalucía	47.170	5,05	5.201	-1,53
Aragón	10.209	-5,79	997	-2,73
Asturias	7.229	-4,16	636	-2,00
Baleares	3.769	5,66	482	-1,23
Canarias	10.369	-2,22	962	-1,84
Cantabria	6.595	12,56	388	0,52
Castilla y León	35.476	-0,60	3.013	-1,95
Castilla la Mancha	23.270	1,86	2.347	-2,05
Cataluña	75.315	0,09	3.395	-0,32
Euskadi	13.994	-6,54	1.421	-0,07
Extremadura	9.626	3,27	1.348	-2,11
Galicia	28.682	8,00	2.291	-3,01
Madrid	17.165	-1,48	1.481	-0,87
Murcia	19.278	-3,95	1.033	-2,73
Navarra	10.853	-4,71	633	-2,01
País Valenciano	30.854	-0,05	1.992	-0,10
La Rioja	7.752	-1,61	740	0,00

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

1. Objetivos de la investigación

1.1. Objetivos de la investigación

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

Se plantea también identificar el comportamiento de estas cien empresas en el Ranking 2013 respecto al Ranking anterior, para averiguar, más allá de la evolución de sus ventas, si aspectos relacionados con el empleo o la fabricación de “marca blanca”, influyen en su mantenimiento dentro del Ranking, su salida o que escalen puestos dentro del mismo.

Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:

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

2. Metodología

2.1. Planificación del estudio

En la fase de planificación de este análisis se establecieron:

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

2.2. Recopilación de la información

Obtención del último Ranking de las cien empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2013 a partir de los datos de facturación de ALI-MARKET.

1º Investigación documental:

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

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

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

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

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

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

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

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

2º Investigación de campo:

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

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

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

Entrevista dirigida a los trabajadores y trabajadoras del sector:

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

Entrevista dirigida a los responsables de la empresa:

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



2.3. Análisis de la información y conclusiones

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

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

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

Determinación de los resultados de la investigación.

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

3. Resultados de la investigación

3.1. Ranking de las 100 empresas y grupos de alimentación y bebidas según su cifra de facturación en 2013

RANKING	EMPRESA	SECTOR	VENTAS (MILL €)	PLANTILLA
1	COCA- COLA ESPAÑA	Bebidas	2.900,00	5.000
2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	2.083,00	5.665
3	EBRO FOODS, S.A.-GRUPO	Multiproducto	1.956,60	4.665
4	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	Cárnicos	1.907,40	7.326
5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.	Multiproducto	1.466,90	3.118
6	VALL COMPANYS GRUPO	Multiproducto	1.303,90	1.911
7	GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.	Multiproducto	1.300,20	5.344
8	MAHOU S.A. GRUPO	Bebidas	1.117,90	2.504
9	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Lácteos	1.099,30	2.041
10	PESCANOVA, S.A. GRUPO	Pescado	1.062,60	10.066
11	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)	Multiproducto	982,00	3.200
12	AGROLIMEN, S.A.- GRUPO	Multiproducto	975,00	2.370
13	PEPSICO GRUPO	Multiproducto	900,00	2.327
14	DANONE, S.A	Lácteos	887,60	1.321
15	S.A. DAMM- GRUPO	Bebidas	879,80	2.760
16	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	Bebidas	869,40	1.646
17	DEOLEO, S.A. GRUPO	Multiproducto	812,90	734
18	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	Aceites	760,70	510
19	CASA TARRADELLAS, S.A.	Otros productos	759,20	1.550
20	J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC)- GRUPO	Bebidas	755,00	832
21	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	Pescado	712,00	4.200
22	CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA FOOD)	Lácteos	704,10	1.138
23	SOVENA ESPAÑA, S.A.	Aceites	675,50	264
24	GRUPO AN	Hortofrutícola	672,80	1.302
25	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	Multiproducto	665,20	2.120
26	AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A.	Hortofrutícola	651,80	1.988
27	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO	Multiproducto	650,60	1.300
28	GRUPO SADA, P.A., S.A.	Cárnicos	617,40	2.819
29	BORGES INTERNATIONAL GROUP	Multiproducto	610,00	780
30	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	Multiproducto	609,00	920
31	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	Otros productos	606,80	1.005

RANKING	EMPRESA	SECTOR	VENTAS (MILL €)	PLANTILLA
32	ANECOOP, S. COOP.	Hortofrutícola	593,40	203
33	JEALSA RIANXEIRA, S.A.- GRUPO	Pescado	580,00	3.500
34	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	Multiproducto	565,40	3.328
35	NUTREXPA- GRUPO	Multiproducto	556,00	1.789
36	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	Cárnicos	534,70	1.462
37	FREIXENET, S.A. GRUPO	Bebidas	532,30	1.912
38	INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A (INCARLOPSA)	Cárnicos	524,50	708
39	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO	Lácteos	515,00	733
40	JORGE, S.L.	Cárnicos	501,00	1.800
41	GRUPO PANRICO	Panadería	470,00	1.600
42	GRUPO TGT	Lácteos	450,00	600
43	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)	Aceites	450,00	550
44	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	Pescado	438,70	1.378
45	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.	Otros productos	374,10	282
46	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	Lácteos	373,00	600
47	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO	Hortofrutícola	360,00	643
48	FRIGORIFICOS COSTA BRAVA	Cárnicos	352,40	924
49	IPARLAT, S.A.	Lácteos	350,30	25
50	EUROPASTRY, S.A.	Otros productos	347,30	1.330
51	SCHWEPPE, S.A.	Bebidas	346,00	519
52	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	Bebidas	338,30	431
53	SANLUCAR FRUIT, S.L.	Hortofrutícola	336,30	1.522
54	GRUPO HARÁNTICO, S.L.	Otros productos	333,00	285
55	GRUPO CONSERVAS GARAVILLA	Pescado	331,20	2.298
56	GRUPO BIMBO	Panadería	330,00	950
57	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	Cárnicos	319,70	186
58	MAICERÍAS ESPAÑOLAS, S.A.	Otros productos	314,60	128
59	LECHE CELTA, S.L.	Lácteos	310,60	259
60	UVE, S.A. GRUPO	Cárnicos	290,80	446
61	IMPORTACO, S.A.- GRUPO	Otros productos	285,00	750
62	GRUPO DULCESOL	Panadería	280,00	1.000
63	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Lácteos	261,60	132
64	GALLETAS GULLÓN, S.A.	Panadería	257,40	569
65	S.A.T. FRIBIN	Cárnicos	244,00	450
66	COOP ACOREX, S.C.L.	Multiproducto	243,00	131
67	ACOR & TEREOS IBERIA, S.A.	Otros productos	242,30	7
68	DIAGEO ESPAÑA, S.A.	Bebidas	239,40	285
69	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.	Bebidas	234,30	369
70	GRUPO OSBORNE	Bebidas	232,00	850
71	HIJOS DE RIVERA, S.A.	Bebidas	229,20	386
72	MIGUEL TORRES, S.A.- GRUPO	Bebidas	227,10	1.393
73	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.	Pescado	226,70	393
74	GRUPO LECHE RIO, S.A.	Lácteos	226,70	168

RANKING	EMPRESA	SECTOR	VENTAS (MILL €)	PLANTILLA
75	CODORNIU, S.A. GRUPO	Bebidas	226,00	900
76	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	Lácteos	218,00	397
77	DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A (DIMAROSA)	Pescado	215,50	1 2 6
78	BACARDI ESPAÑA, S.A.	Bebidas	214,70	376
79	GONZALEZ BYASS, S.A.- GRUPO	Bebidas	213,40	531
80	HERO ESPAÑA, S.A.	Otros productos	211,60	713
81	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.	Panadería	208,50	1.137
82	CONSERVAS EL CIDACOS	Hortofrutícola	205,1	397
83	UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.	Hortofrutícola	203,70	39
84	ALHONDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO	Hortofrutícola	201,40	766
85	GRUPO AMASÚA, S.A.	Pescado	200,00	1.000
86	GRUPO PANSTAR	Otros productos	200,00	1.080
87	GRUPO PADESA	Cárnicos	200,00	900
88	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE, S.A.	Cárnicos	197,00	379
89	FERRERO IBÉRICA, S.A.	Otros productos	195,80	157
90	MARTINAVARRO, GRUPO	Hortofrutícola	195,00	50
91	FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE	Cárnicos	191,50	29
92	CARNICA BATALLE, S.A.	Cárnicos	190,00	244
93	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.	Cárnicos	187,70	749
94	SENOBLE ESPAÑA, S.L.	Lácteos	186,00	360
95	COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)	Hortofrutícola	184,90	414
96	D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U.	Otros productos	179,20	200
97	COMERCIAL GALLO, S.A.	Panadería	176,90	69
98	S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA AGROALIMENTARIA	Hortofrutícola	176,20	2.502
99	MAXXIUM ESPAÑA, S.L.	Bebidas	167,60	204
100	UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO ARCO	Bebidas	160,00	150

3.2. Resultados generales

Antes de analizar el Ranking 2013 se compara con el Ranking anterior para poder observar que empresas han salido del Ranking de las 100 y que nuevas empresas consiguen entrar en esta clasificación y su relación con la fabricación de MDD.

De modo que, respecto al Ranking publicado en el año 2012, en el Ranking analizado salen las empresas y/o grupos que figuran en la siguiente tabla que estaban en el Ranking 2012 y que no han conseguido mantenerse entre las 100 del Ranking 2013:

Ranking 2012	Empresas o Grupos que salen del Ranking 2013
27	HOJIBLANCA COOP.
88	GRUPO PROFAND, S.L.
91	REFRESCO IBERIA, S.L.
100	GRUPO KALISE MENORQUINA, S.A.

De esta lista, el 100% de las empresas o grupos fabricaban, parcial o mayoritariamente para MDD.



El siguiente cuadro recoge la relación de empresas y/o grupos que vuelven a entrar en el Ranking 2013, vuelven al Ranking después de haber salido el año anterior

Ranking 2013	Empresas o Grupos que vuelven o entran en el Ranking 2013
56	GRUPO BIMBO
58	MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A.
84	ALHONDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO
98	S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA AGROALIMENTARIA

De esta lista, el 75% de las empresas o grupos que entran o vuelven al Ranking en 2013, parcial o mayoritariamente para MDD.



Una vez analizada la relación con la fabricación de MDD de las empresas que salen y entran en el Ranking 2013, pasamos al análisis del comportamiento de las empresas que logran mantenerse en esta clasificación y cómo han evolucionado sus ventas y su plantilla.

En lo que respecta a las **ventas**

Destacan los **crecimientos** (en todos los casos por encima del 15%) registrados en:

Empresa/Grupo	CRECIMIENTO DE LAS VENTAS
SOVENA ESPAÑA, S.A.	Consigue un crecimiento de las ventas del 42%
LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Consigue un crecimiento de las ventas del 22%
MIGUAL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	Consigue un crecimiento de las ventas del 20%
GALLETAS GULLÓN, S.A.	Consigue un crecimiento de las ventas del 19%
ANECCOP, S. COOP.	Consigue un crecimiento de las ventas del 17%

De las empresas o grupos que más han incrementado sus ventas en el Ranking 2013, el 80% fabrica parcial o mayoritariamente para MDD.



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

Empresa/Grupo	CAÍDA DE LAS VENTAS
PESCANOVA, S.A. GRUPO	Las ventas de sus productos caen un 27%
DIAGEO ESPAÑA, S.A.	Las ventas de sus productos caen un 18%
DANONE, S.A.	Las ventas de sus productos caen un 11%
EUROPASTRY, S.A.	Las ventas de sus productos caen un 10%
AB AZUCARERA IBERIA, S.A.	Las ventas de sus productos caen un 9%

En este caso de las empresas o grupos que sufren las caídas más importantes de sus ventas, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



En lo que respecta a la **plantilla**

Destacan los **crecimientos** registrados en:

Empresa/Grupo	INCREMENTO DE PLANTILLA
GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Consigue un crecimiento en su plantilla del 98%
GRUPO LECHE RIO, S.A.	Consigue un crecimiento en su plantilla del 47%
JEALSA RIANXEIRA, S.A.	Consigue un crecimiento en su plantilla del 34%
GRUPO	
SANLUCAR FRUIT, S.L.	Consigue un crecimiento en su plantilla del 28%
HERO ESPAÑA, S.A.	Consigue un crecimiento en su plantilla del 26%

De las empresas o grupos que presentan mayor crecimiento de sus plantillas, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



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

Empresa/Grupo	CAÍDA DE PLANTILLA
EUROPASTRY, S.A.	Su plantilla se reduce un 52%
GRUPO PANRICO	Su plantilla se reduce un 43%
SOVENA ESPAÑA, S.A.	Su plantilla se reduce un 25%
D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE	Su plantilla se reduce un 24%
PESCANOVA, S.A. GRUPO	Su plantilla se reduce un 23%

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



Además de analizar las empresas que salen y entran a formar parte del Ranking 2013 y la evolución de ventas y plantilla, se realiza el análisis de las posiciones que ocupan las empresas dentro de esta clasificación para averiguar cuáles han sido las empresas o grupos que más puestos han escalado en este Ranking y cuáles las que han perdido más posiciones.

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

Empresa/Grupo	SUBE EN EL RANKING
PEPSICO GRUPO	<i>Sube 31 puestos</i>
SOVENA ESPAÑA, S.A.	<i>Sube 17 puestos</i>
UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.	<i>Sube 15 puestos</i>
MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	<i>Sube 13 puestos</i>
LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	<i>Sube 11 puestos</i>

En el grupo de las empresas o grupos que más puestos han escalado dentro del Ranking, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD.



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

Empresa/Grupo	BAJA EN EL RANKING
SENOBLE ESPAÑA, S.L.	Baja 39 puestos
D.E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE	Baja 13 puestos
AB AZUCARERA IBERIA, S.L.	Baja 10 puestos
DIAGEO ESPAÑA, S.A.	Baja 10 puestos

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



En el análisis de los datos de todas las empresas que forman el Ranking 2013 es decir, las 100 empresas de mayor facturación, observamos que las ventas totales de estas empresas durante dicho año sumaban un total de 52.607,6 millones de euros, lo que significa que estas empresas facturan 650 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1'25%. Estas ventas suponen el 57'5% del total de la facturación de productos de la industria de alimentación y bebidas.

Las 100 empresas de mayor facturación generan empleo para unas 133.869 personas, lo que significa 8.366 empleos más que en el año anterior y un crecimiento del empleo del 6'67%. Estas empresas generan el 37'38% del empleo total de la Industria de Alimentación y bebidas.

Ranking	2012	2013	%evolución anual
Ventas (Millones de €)	51.957,33	52.607,6	1,25
Empleo (Nº de personas)	125.503	133.869	6,67

Año 2013	Ranking 100	Alimentación y Bebidas	%100/Industria
Ventas (Millones de €)	52.607,6	91.450	57,53
Empleo (Nº de personas)	133.869	355.321	37,38

De las 100 empresas/grupos analizados: 66 fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y su propia marca, mientras que las 34 restantes, fabrican exclusivamente MDF. Este dato nos muestra que **las empresas que fabrican MDD ganan peso dentro del Ranking**, suben dos puntos porcentuales, frente al 64% que suponían en el Ranking 2012.



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

En el Ranking 2011 esta tendencia cambiaba y tanto las ventas medias como la plantilla media de las empresas o grupos que fabrican parcial o mayoritariamente MDD se situaban por encima de las ventas y plantilla medias de las empresas que fabrican MDF.

En el Ranking 2012, volvía la tendencia de los primeros años, y las ventas medias de las empresas que fabrican MDF superan a las ventas de las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente, MDD.

Sin embargo, en 2013 volvemos a la situación de 2011 y tanto las ventas como la plantilla de las empresas o grupos que fabrican parcial o mayoritariamente MDD son superiores.

De modo que las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD, facturan de media un 12'6% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 28% más de empleo.**

Al analizar la evolución anual de las ventas medias, encontramos que dichas ventas en el conjunto del Ranking presentan un crecimiento del 1'25%.

En el caso de las empresas que fabrican MDD, el crecimiento alcanza el 6'54%, mientras que las ventas medias de las empresas que fabrican MDF registran una caída del 8'4% respecto al Ranking 2012

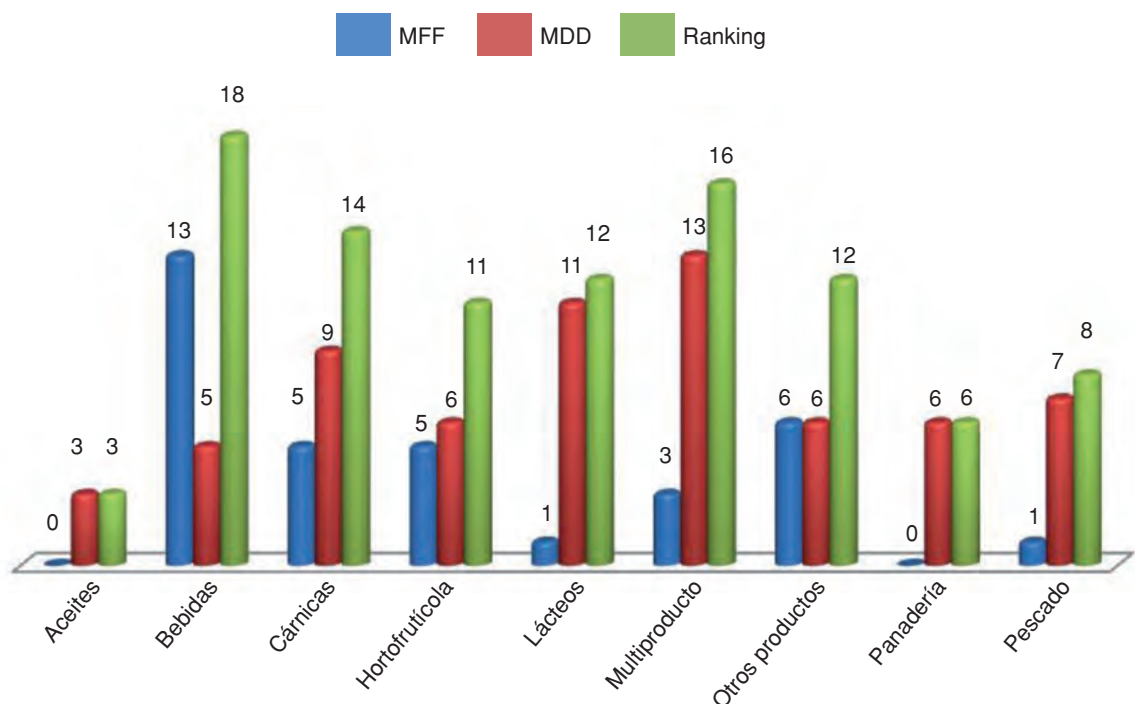
	Media Ventas Ranking	Media Ventas Fábrica MDD	Media Ventas Fábrica MDF
2012	519,57 Mill. de €	513,26 Mill. de €	530,33 Mill. de €
2013	526,08 Mill. de €	546,84 Mill. de €	485,77 Mill. de €
%var.	1,25	6,54	-8,40

En el caso del empleo, la evolución anual nos muestra que el empleo medio generando por el conjunto del Ranking registra un crecimiento del 6´69%, en las empresas que fabrican MDD, el crecimiento es superior y se sitúa en un 11´9%, mientras que la plantilla media de las empresas que fabrican MDF sufre una caída del 5´29% respecto al Ranking 2012.

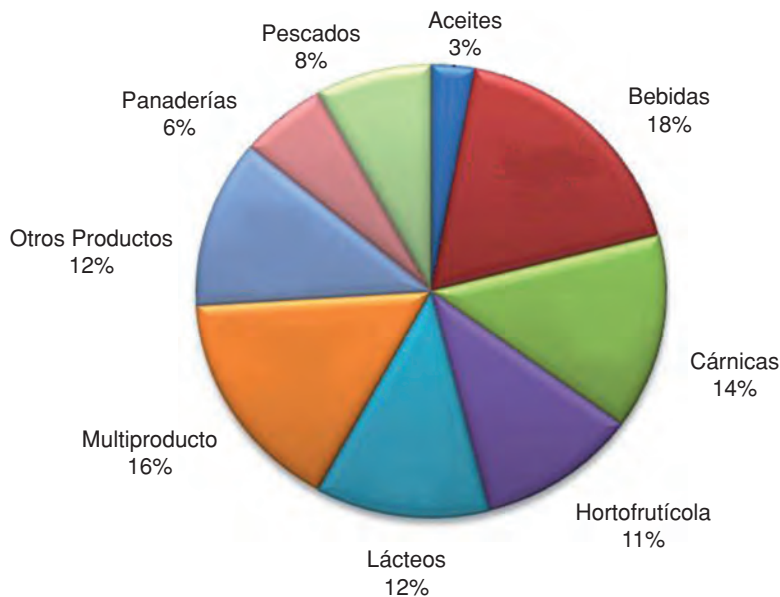
	Plantilla Media Ranking	Plantilla Media Fábrica MDD	Plantilla Media Fábrica MDF
2012	1.255 personas	1.293 personas	1.191 personas
2013	1.339 personas	1.447 personas	1.128 personas
%var.	6,69	11,91	-5,29

- **Análisis sectorial:**

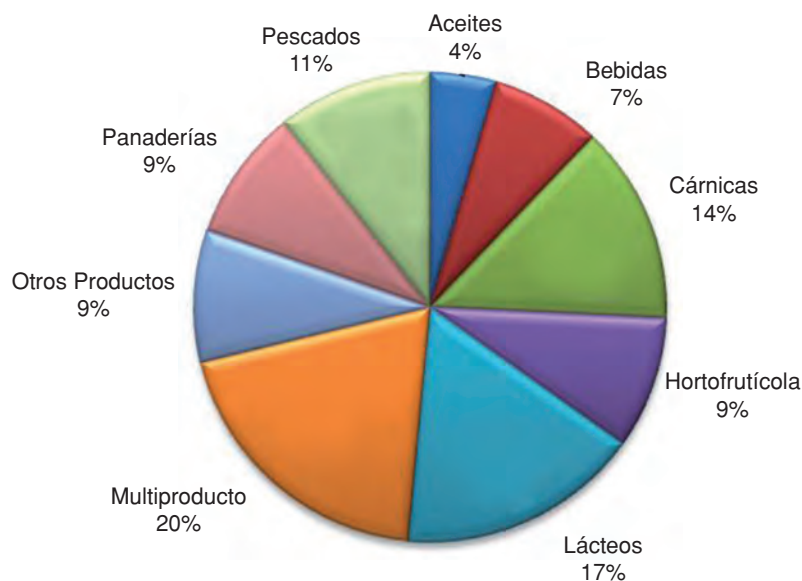
Sector Mayoritario Ranking	Sector Mayoritario Fábrica MDD	Sector Mayoritario Fábrica MDF
Bebidas (18%)	Multiproducto (20%) Lácteo (18%)	Bebidas (38%)



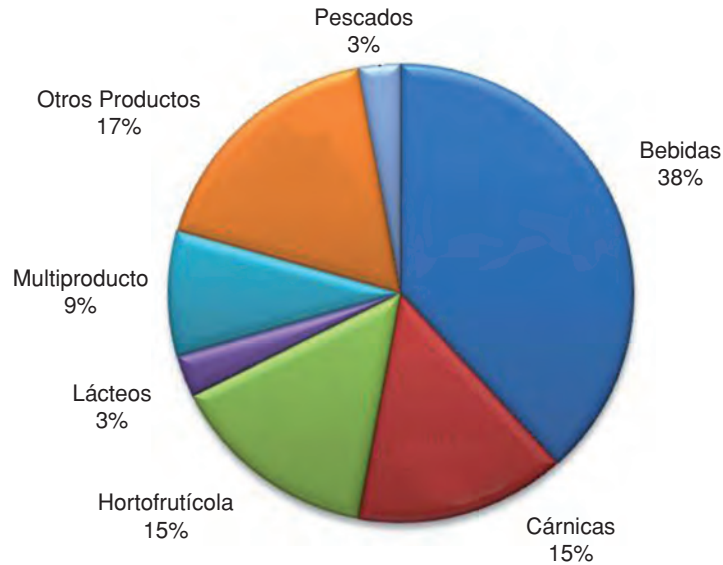
- Según el análisis por sectores de las 100 empresas agroalimentarias de mayor facturación Ranking 2013 observamos que:
 - El 18% de las empresas o grupos pertenece al *Sector de Bebidas*
 - El 16% de las empresas o grupos pertenece al *Sector de Multiproducto*
 - El 14% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Cárnico*
 - El 12% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Lácteo*



- Según el análisis por sectores de las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente para **MDD** (66 de las 100):
 - El 20% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Multiproducto*
 - El 17% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Lácteo*
 - El 14% de las empresas o grupos pertenece al *Sector Cárnico*
 - El 11% de las empresas o grupos pertenece al sector de *Transformación de Pescado*

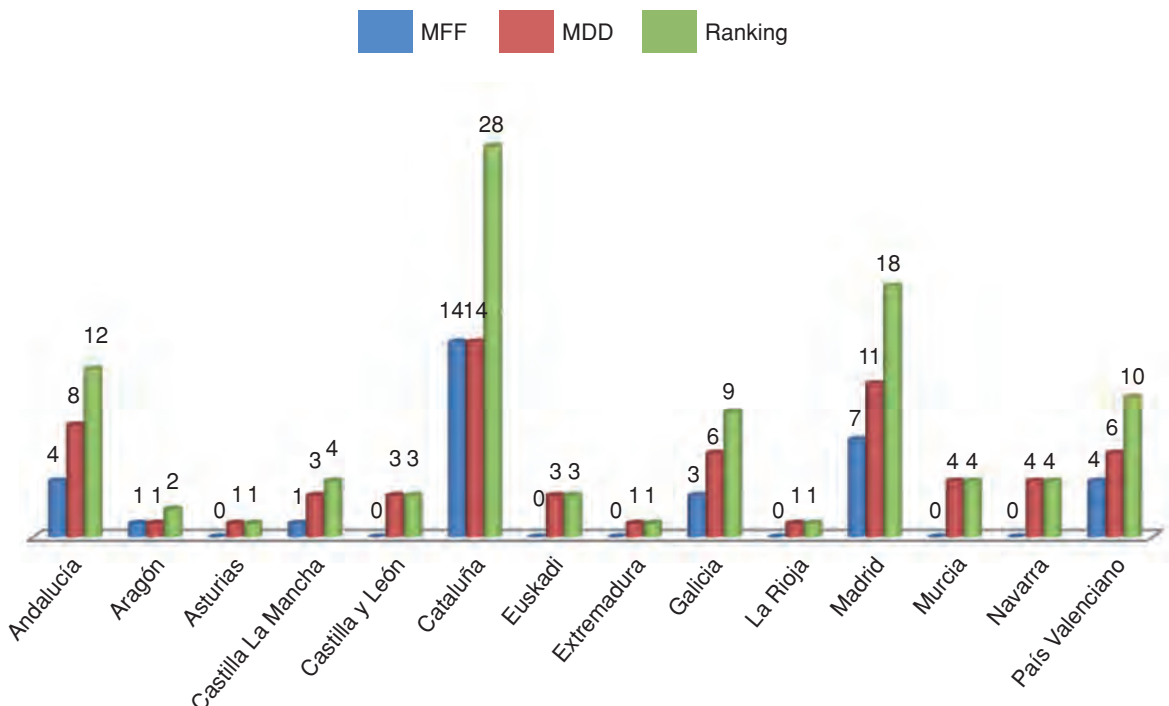


- Según el análisis por sectores de las empresas que fabrican mayoritariamente **MDF** (34 de las 100):
 - El 38% de las empresas o grupos se dedican a la *Fabricación de Bebidas*
 - El 17% de las empresas o grupos se dedican al *Sector de Otros Productos*
 - El 15% de las empresas se dedican al *Sector Cárnico*
 - El 15% de las empresas o grupos se dedican al *Sector Hortofrutícola*

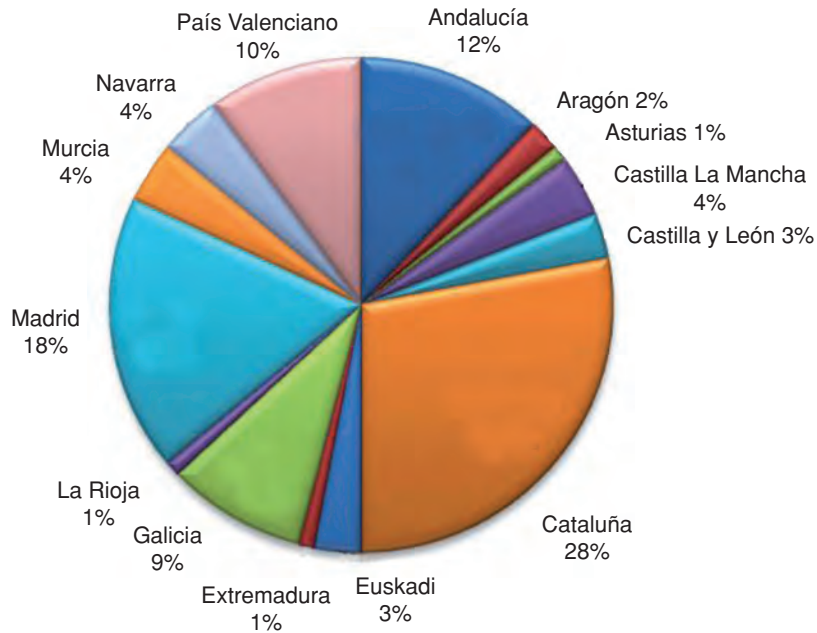


• **Análisis regional:**

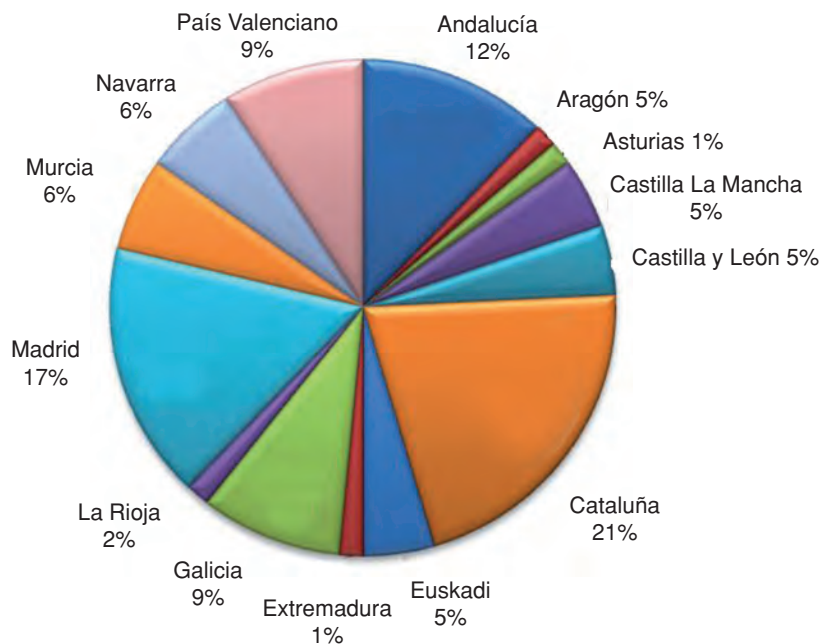
CCAA Mayoritaria Ranking	CCAA Mayoritaria fabrica MDD	CCAA Mayoritaria fabrica MDF
Catalunya (28%) Madrid (18%)	Catalunya (21%) Madrid (17%)	Catalunya (41%) Madrid (21%)



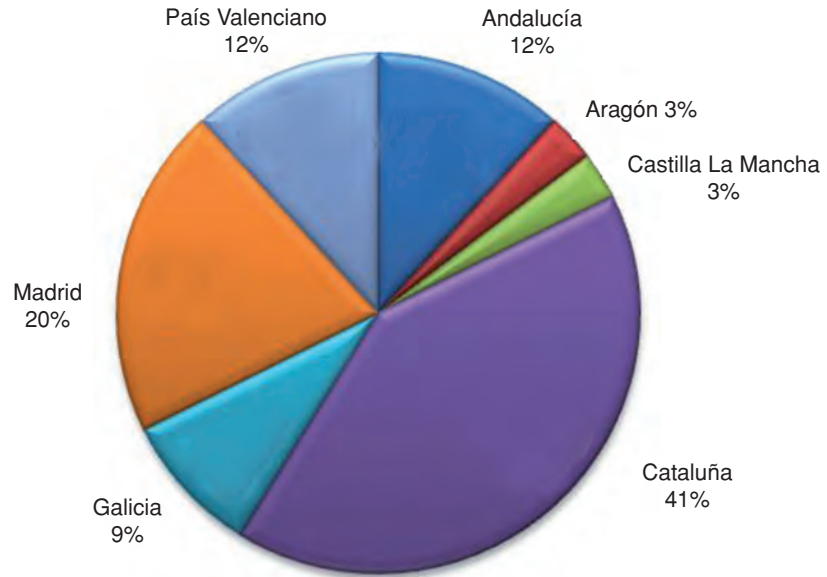
- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las 100 empresas o grupos de mayor facturación:
 - El 28% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Cataluña*
 - El 18% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Madrid*
 - El 12% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Andalucía*



- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las empresas o grupos que fabrican parcial o mayoritariamente para **MDD** (66 de las 100):
 - El 21% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Cataluña*
 - El 17% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Madrid*
 - El 12% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Andalucía*

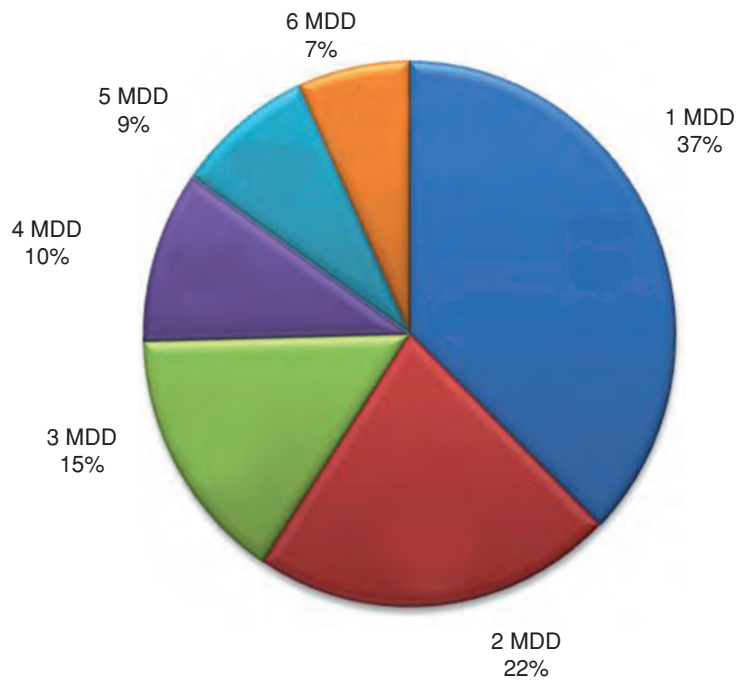


- Según el análisis de la ubicación de la sede central de las empresas o grupos que fabrican mayoritariamente **MDF** (34 de las 100):
 - El 41% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Cataluña*
 - El 20% de las empresas y/o grupos tiene su sede central en *Madrid*



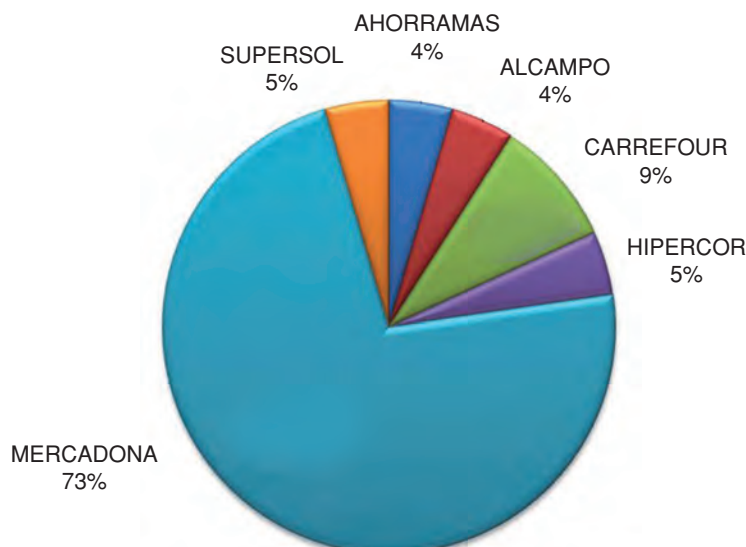
- **Análisis distribución:**

- De las 66 empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente para **MDD**, se consiguen datos de distribución de 59 de ellas. Del análisis de estas empresas se extrae que **el 37% fabrica sólo para una MDD** y el 22% para dos MDD.



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

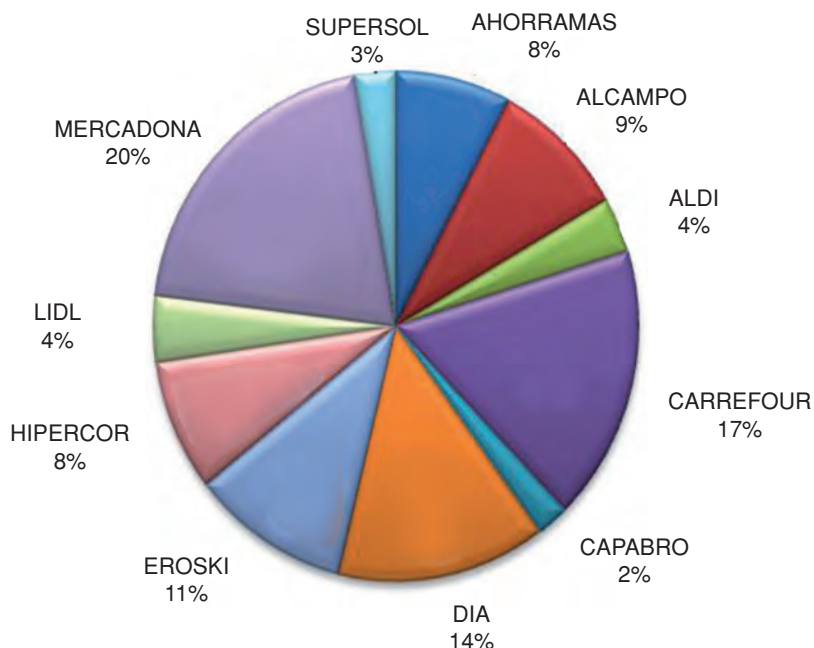
<i>Empresa/Grupo</i>	<i>MDDD</i>
VALL COMPANYS GRUPO	MERCADONA
AGROLIMEN, S.A. GRUPO	CARREFOUR
PEPSICO GRUPO	SUPERSOL
BORGES INTERNATIONAL, GROUP	MERCADONA
MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	MERCADONA
INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)	MERCADONA
ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)	MERCADONA
COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	MERCADONA
IPARLAT, S.A.	MERCADONA
SCHWEPPES, S.A.	CARREFOUR
IMPORTACO, S.A. GRUPO	MERCADONA
GRUPO DULCESOL	MERCADONA
DIAGEO ESPAÑA, S.A.	MERCADONA
ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.	ALCAMPO
QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	MERCADONA
DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)	MERCADONA
HERO ESPAÑA, S.A.	HIPERCOR
GRUPO AMASÚA, S.A.	AHORRAMAS
MARTINAVARRO, GRUPO	MERCADONA
GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A	MERCADONA
SENOBLE ESPAÑA, S.L.	MERCADONA
S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA AGROALIMENTARIA	MERCADONA



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

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

- De esta información se extrae que, **el 20% fabrica para MERCADONA** y **el 17% para CARREFOUR**. Les siguen en importancia, **DIA**, con el 14% y **EROSKI**, con el 11%.



3.3. Conclusiones generales

- En la configuración del último Ranking (2013) de las cien empresas o grupos de mayor facturación de productos agroalimentarios, **salen 4** empresas de las cuales todas fabricaba, parcial o mayoritariamente para MDD, mientras que dentro de las empresas o grupos que **consiguen entrar** el 75% parcial o mayoritariamente para MDD
- De las empresas o grupos que más han **incrementado sus ventas**, el 80% fabricaba, parcial o mayoritariamente para MDD, mientras que entre los que sufren las **caídas más importantes**, el 60% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD
- De las empresas o grupos que presentan mayor **crecimiento de sus plantillas**, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD. Asimismo, entre las empresas o grupos que sufren las **caídas más importantes en su plantilla**, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD
- En el grupo de las empresas o grupos que **más puestos han escalado** dentro del Ranking, el 80% fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, mientras que entre los que **más posiciones pierden**, el 50% fabrica únicamente MDF
- Las **ventas totales** de las empresas o grupos que forman parte del Ranking 2013 ascienden a **52.607,6 millones de euros**, lo que supone un crecimiento anual de la facturación del 1'25%. Las ventas de estas empresas líderes en el sector, suponen el 57'5% de la facturación total de productos de la industria de alimentación y bebidas.
- Esas empresas o grupos generan unos **133.869 empleos**, un 6'67% más que en el Ranking anterior. Estos empleos suponen el 37% del empleo total del conjunto de la industria de alimentación y bebidas.
- La presencia de empresas que **fabrican, parcial o mayoritariamente MDD** en el Ranking 2013 se sitúa en el 66%, lo que supone **un crecimiento de dos puntos porcentuales respecto al Ranking anterior** (suponían el 64%).
- Las **ventas medias** de las empresas que **fabrican MDD** registran un **crecimiento del 6'54%**, mientras que las ventas medias de las empresas que fabrican MDF **sufren una caída del 8'4%**.
- La **plantilla media** en las empresas que fabrican **MDD**, **crece cerca de un 12%**, mientras que la plantilla media de las empresas que fabrican MDF **sufre una caída del 5'29%**.
- Las empresas que **fabrican parcial o mayoritariamente MDD**, **facturan de media un 12'6% más** que las empresas que fabrican MDF y **generan, de media, un 28% más de empleo**.
- El sector de Fabricación de **Bebidas** es el que más presencia tiene en el conjunto del Ranking y dentro de las empresas que solo fabrican MDF, mientras que los sectores **Multiproducto** y **Lácteo** tienen la mayoría de las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD

- **Cataluña y Madrid** albergan la sede central de la mayoría de las empresas y grupos del Ranking, tanto de las que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD como de las que solo fabrican MDF
- De las empresas analizadas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD:
 - **el 20% fabrica para MERCADONA** y el 17% para **CARREFOUR**
 - el 37% fabrica **sólo para una MDD**, el 73% lo hace para **MERCADONA**
 - entre las empresas o grupos que fabrican para **5 o 6 MDD** se encuentran: CAMPOFRÍO FOOD GROUP, J. GARCÍA CARRIÓN, GRUPO BIMBO, LECHE CELTA, GRUPO CORPORATIVO FUERTES, LACTALIS, AMC, NUTREXPA y UVE, S.A.

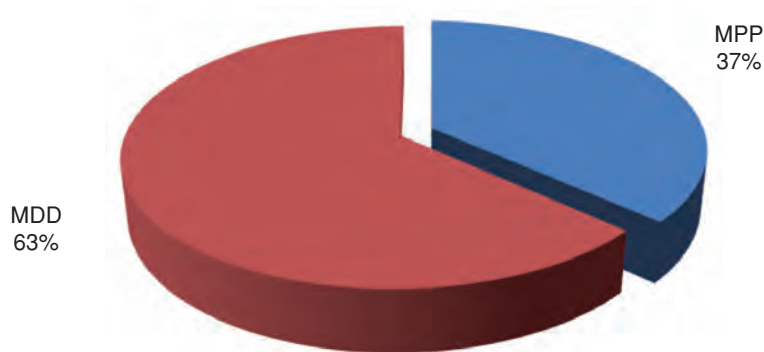


3.4. Resultados Negociación Colectiva

Se han analizado:

- 164 convenios colectivos identificados.
- Vigencia durante el año 2013.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los 164 convenios colectivos analizados, el 63% pertenecen a empresas que fabrican en todo en parte MDD, mientras que el 37% restante solo fabrica Marca Premium.

TOTAL RANKING



3.4.1.- Resultados por materias:

- **VIGENCIA:**

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

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

En principio consideramos incluir una casilla específica en la que indicásemos la regulación que hace en esta materia cada uno de los convenios analizados. El problema con el que nos hemos encontrado es que analizamos los convenios con vigencia durante el año 2013, ya que por un criterio de imparcialidad en la elección de las empresas analizadas utilizamos el ranking publicado por la revista especializada Alimarket.

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

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

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

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

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

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

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

“Artículo 86. Vigencia”

Redacción inicial

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

Redacción vigente

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

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

(Este número ha sido modificado por:

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

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

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

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

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

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

(Este número ha sido modificado sucesivamente por:

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

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

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

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

La Disposición transitoria cuarta. Vigencia de los convenios denunciados, del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que:

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

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

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

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

(Este número fue incorporado por:

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

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

Resumiendo, se da cuando el texto pactado en un convenio mantiene su validez hasta que se firme uno nuevo. Es decir, se mantienen vivas las condiciones laborales, sociales y económicas de las trabajadoras y los trabajadores aún después de haber terminado el plazo que se fijó en su día para la duración del convenio.

Pero el temor de los trabajadores, a raíz de la reforma laboral, es la pérdida de la denominada ultra-actividad ya que eso significa que los Convenios Colectivos, pierden su vigencia.

Cabe destacar que existen Convenios Colectivos que hacen referencia a que si una vez expirado el plazo máximo de negociación establecido no se hubiese alcanzado un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de solución de discrepancias que se establezca en el Acuerdo Extrajudicial de Solución de Conflictos que a tal efecto resulte.

Existen Convenios Colectivos, que van más allá y concretan claramente, que finalizada su vigencia seguirán rigiéndose por la misma normativa, hasta un plazo máximo. Pero habiendo transcurrido dicho plazo máximo, no habiéndose alcanzado un acuerdo, esté decaerá en los términos que establece el Estatuto de los Trabajadores. También hay convenios que recogen la vigencia hasta que se dé un nuevo acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“El convenio se entiende denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, no obstante, todos los artículos del presente convenio mantendrán plena vigencia en tanto no sean sustituidos, mediante negociación del mismo ámbito, por otros.”

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

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COBEGA, S.A. CENTRO ISLAS BALEARES (2013)

El convenio quedará tácitamente prorrogado por periodos de una anualidad en caso de no ser objeto de denuncia, en caso de denuncia este seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas excepto el incremento salarial.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR) (17/09/2014):

“A la finalización de la vigencia del convenio se mantendrá en vigor el contenido normativo del mismo hasta tanto no sea sustituido por un nuevo convenio.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN AGROALIM, S.A. (19/12/2014)

“ En todo caso, las condiciones de este convenio seguirán rigiendo aún después de su vencimiento, cuando esté en trámite de deliberaciones un nuevo convenio, hasta la entrada en vigor de este último.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEOLEO, S.A. GRUPO (1/03/2013)

“ El convenio seguirá vigente en todos sus artículos y/o cláusulas excepto el incremento salarial. “

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PEPSICO (CENTRO VIZCAYA) (18/12/2013)

“A 31 de diciembre de 2013 el convenio colectivo del centro de trabajo quedará prorrogado tácitamente, según lo previsto en el mismo, continuándose su aplicación, salvo en materia de revisión salarial, hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.”

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UNILEVER ESPAÑA (VIZCAYA) (30/07/2014)

“Ambas partes consideran denunciado este Convenio a partir del 30 de septiembre del año 2015. Las partes establecen como plazo máximo de Ultra Actividad 24 meses desde la finalización de vigencia de este Convenio Colectivo.”

CONVENIO COLECTIVO GRUPO PANSTAR, S.A. (2013/2014)

“Durante las negociaciones para la renovación del presente convenio colectivo se mantendrá su vigencia, que se prolongará igualmente mientras se cumplen los trámites establecidos en el siguiente apartado.”

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

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

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

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

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

2) En ambos casos, e independientemente del tiempo transcurrido en la negociación del convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia y aplicación hasta que no se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.”

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

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

GALLETAS GULLÓN, S.A. (26/01/2014)

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

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

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

“Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas sus cláusulas, excepto aquéllas cuya vigencia se haya acordado

concretamente. Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

CONVENIO COLECTIVO AGUAS DE FONTVELLA Y LANJARÓN, SA CENTRO (26/10/2012)

“Al finalizar el plazo de vigencia del convenio y mientras no se alcance acuerdo sobre el nuevo texto en negociación, persistirá el valor del contenido normativo del convenio vencido.”

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

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

- **SALARIOS:**

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

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	17.291,26 €	16.717,11 €	18.310,87 €
Salario Máximo	41.767,86 €	41.767,86 €	28.935,48 €
Salario Mínimo	10.877,76 €	10.877,76 €	10.877,76 €

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

Si tenemos en cuenta los salarios del estudio del año pasado la media salarial, prácticamente no ha variado, ello es debido a la tendencia de congelación salarial que se produjo durante el año 2013.

Destacan los salarios de:

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

COBEGA: 27.857,72€/año

GALLINA BLANCA: 27.285,75€/año.

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

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

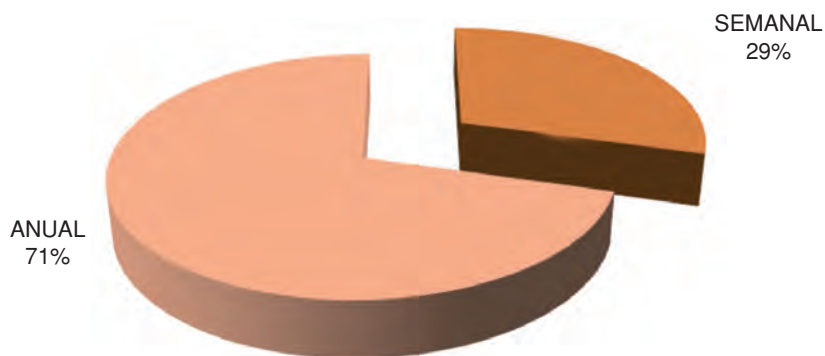
En este caso **no hay diferencia entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MPP.**

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

- **JORNADA:**

El 29% de los C.C. analizados tiene jornada semanal, mientras que el 71%, jornada anual. La tendencia es ir fijando jornadas anuales, aunque nos hemos encontrado convenios en los cuales la jornada se regula en base a la producción y las necesidades de cada puesto, sin fijar una jornada máxima concreta.

TIPO DE JORNADA



Jornada anual:

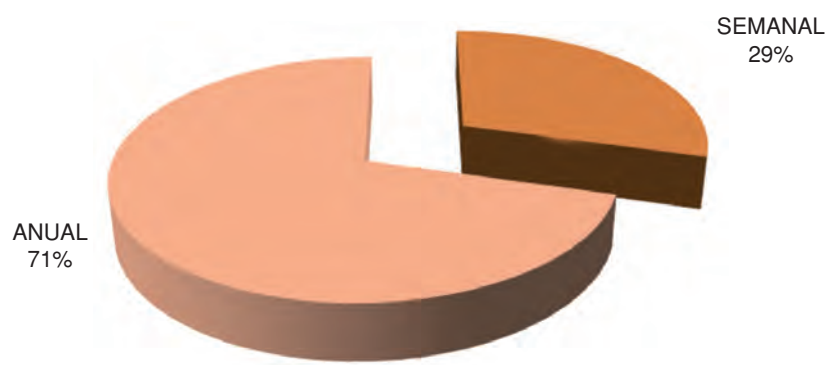
En el 71% de los convenios analizados, se recoge la jornada anual, si lo comparamos con el estudio del año pasado en esta ocasión se mantiene.

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Jornada Media	1.766,93 h/año	1.762,26 h/año	1.774,80 h/año
Jornada Máxima	1.875 h/año	1.826 h/año	1.875 h/año
Jornada Mínima	1.641 h/año	1.641 h/año	1.694 h/año

Jornada semanal:

El 29% de los convenios analizados recoge este tipo de jornada.

TIPO DE JORNADA



Jornada media semanal: 39h54 horas/sem.

En general la jornada es de 40h/sem.

Destaca:

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

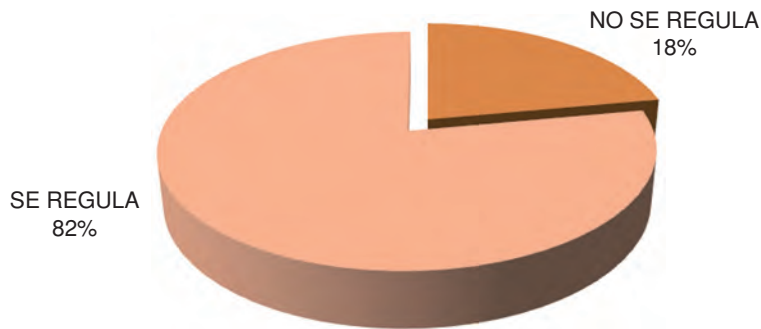
Además las empresas pertenecientes al **GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)** y **GRUPO PANRICO**, tienen fijada su jornada semanal en 39h.

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

- **ANTIGÜEDAD:**

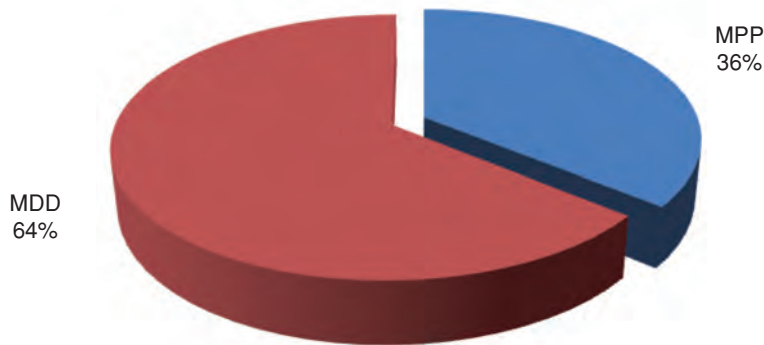
El 18% de los C.C. analizados no regula la antigüedad, mientras que el 82% si la regula. La tendencia que se está produciendo en los últimos años es la congelación de la antigüedad, pasando a formar parte de los complementos Ad personam.

ANTIGÜEDAD



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

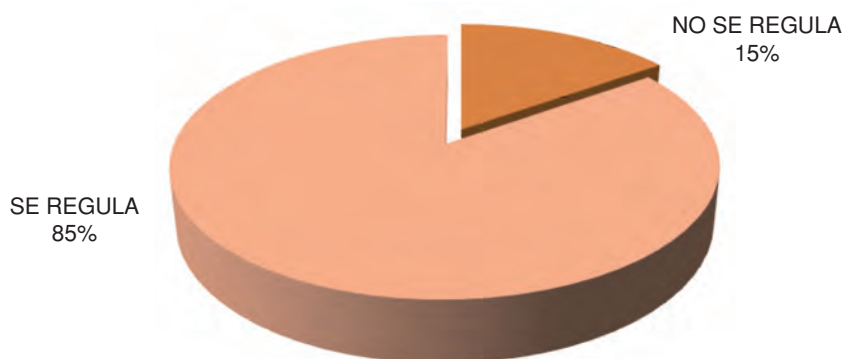
ANTIGÜEDAD



- **SEGURO COLECTIVO:**

El 85% de los C.C. analizados ofrece cobertura de Seguro Colectivo, un 5% más que en el estudio realizado para 2011.

SEGURO COLECTIVO



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

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

Resultan curiosos los seguros colectivos de:

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

PULEVA FOODS (Granada): Tiene un seguro con cobertura de 12.020,24€.al que se une otro específico para casos de Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 20.000€

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

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

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

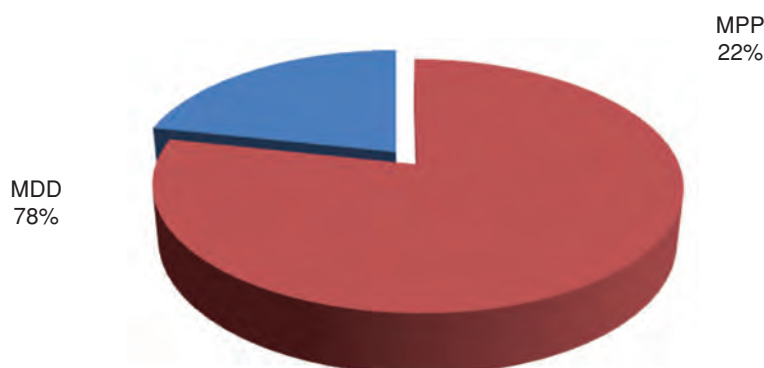
El 55% de los C.C. analizados no recoge cláusula de estabilidad en el empleo, un 1% menos que el año pasado.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



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

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Las fórmulas que se contemplan son variadas, destacamos:

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

Destacan:

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

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

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

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

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

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

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

GALLETAS GULLON: 60 contrataciones indefinidas, fijando un tope de temporalidad de un 10%.

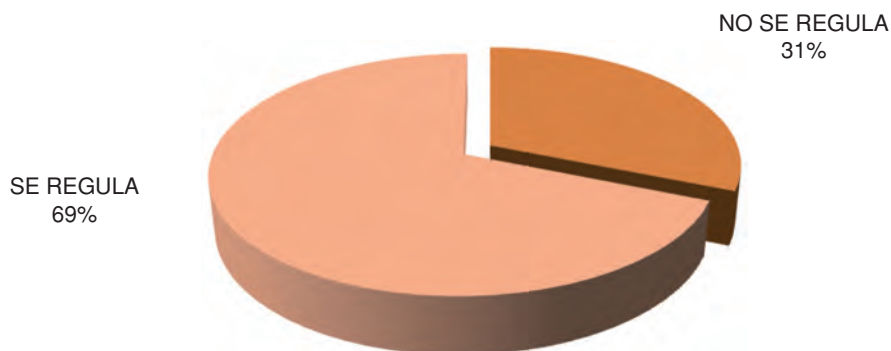
PEPSICO (ISLAS BALEARES) : Se incentiva la estabilidad en el empleo. La contratación por ETT será como máximo un 25% del personal en fábrica y de una manera puntual.

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

- **FORMACIÓN:**

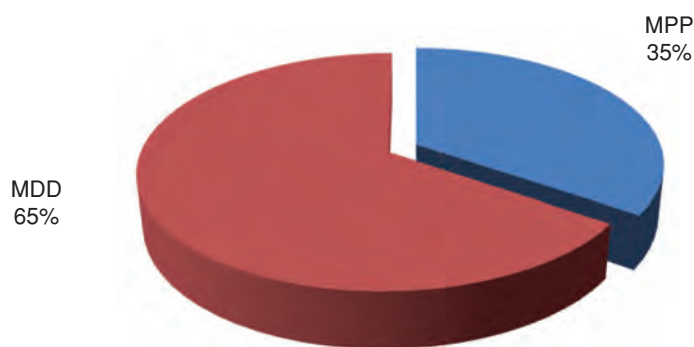
El 69% de los C.C. analizados menciona y regula la Formación del Trabajador/a

FORMACIÓN



De los convenios que recogen en su articulado la formación, el 65% fabrica marca blanca.

FORMACIÓN



Destacan:

MONDELEZ INTERNATIONAL (NAVARRA): Promoción profesional. Desarrollo de carrera, se gratifica a los trabajadores que cursen ESO, Bachillerato y FP 579,78 euros por curso aprobado

GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.: Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.

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

- **COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:**

Regulado en el 92% de los C.C. analizados, frente al incremento del 3%, que se recogía en el Ranking de 2012, esta vez se ha estabilizado.

En los dos últimos años se ha incrementado la tendencia de ligar complemento IT con el absentismo, haciendo depender el cobro del mismo del índice de absentismo.



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

Destacan:

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

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

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

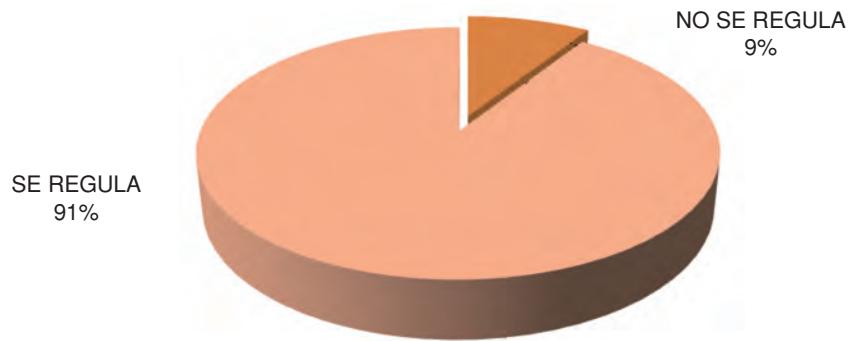
COORP. AGROALIMEN, S.A.: Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (Índice absentismo e igual o inferior al 4,5%).

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

- **SALUD LABORAL:**

El 91% de los C.C. analizados menciona y recoge temas de Salud Laboral

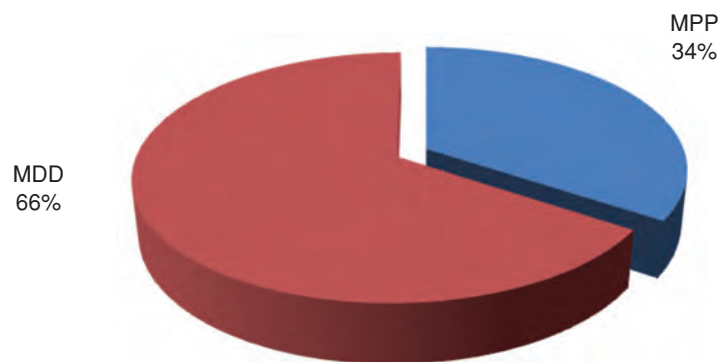
SALUD LABORAL



En general son menciones genéricas a la Salud Laboral o remisiones a la Ley. Solo el 47% tienen Comité de Salud Laboral.

De los convenios que regulan esta material el 66%, los centros de trabajo fabrican MDD.

SALUD LABORAL



Destacan:

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

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

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

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

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

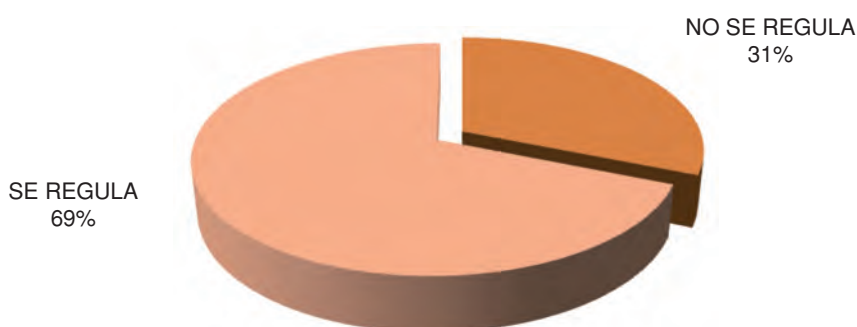
GRUPO SIRO: Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Incentivos por reducir la siniestralidad.

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

- **IGUALDAD:**

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

IGUALDAD



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

Destacan:

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

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

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

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

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

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

- **ABSENTISMO LABORAL:**

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

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

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

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

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

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

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

- **OTROS:**

AYUDAS PRÉSTAMOS:

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

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

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

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

- **OTRAS CLAUSULAS DESTACABLES:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

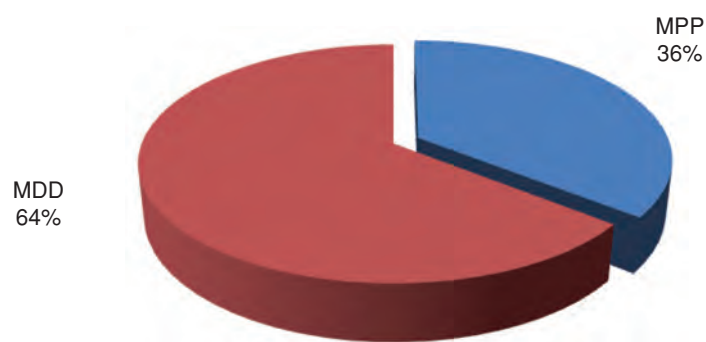
GRUPO SIRO: Protocolo para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales.

3.4.2.- Resultados por sectores:

- **INDUSTRIA CÁRNICA:**

- Se han analizado 14 C.C.
- La mayoría de las empresas/grupos aplican el C.C. Estatal de Industrias Cárnicas.
- El 64% fabrica MDD.

TOTAL CÁRNICOS



JORNADA:

Jornada Media Cárnicos	Jornada Media Ranking
1.770,00 h/año	1.766,93 h/año

SALARIOS:

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

	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	15.200,47 €	15.235,84 €	15.136,80 €
Salario Máximo	15.657,55 €	15.657,55 €	15.175,90 €
Salario Mínimo	14.980,40 €	15.175,90 €	14.980,40 €

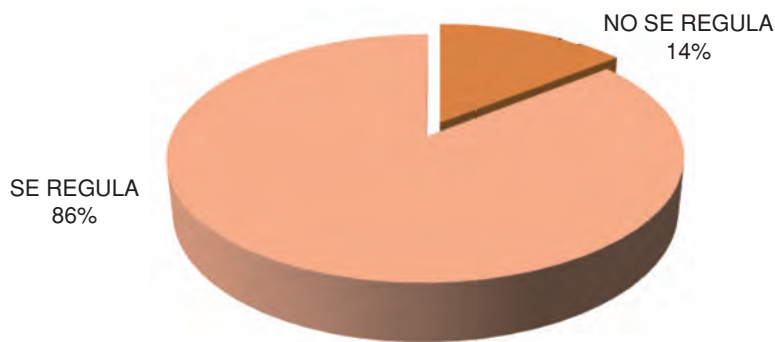
	Total Cárnicos	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio (€/año)	15.200,47 €	15.235,84 €	15.136,80 €
Jornada Media (h/año)	1.700,00	1.700,00	1.700,00
Salario Medio (€/año)	8,94	8,96	8,90

ANTIGÜEDAD:

Tendencia general de ir congelando la antigüedad.

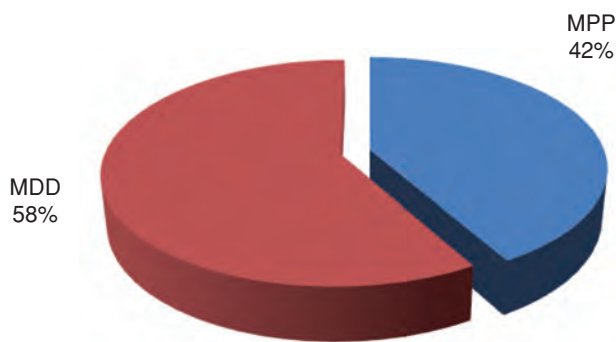
Convenio Estatal se congela a fecha de 1999.

ANTIGÜEDAD



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

ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

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

FORMACION:

100% Comisión de Formación y/o Planes de Formación

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Está regulado en 100%.

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

SALUD LABORAL:

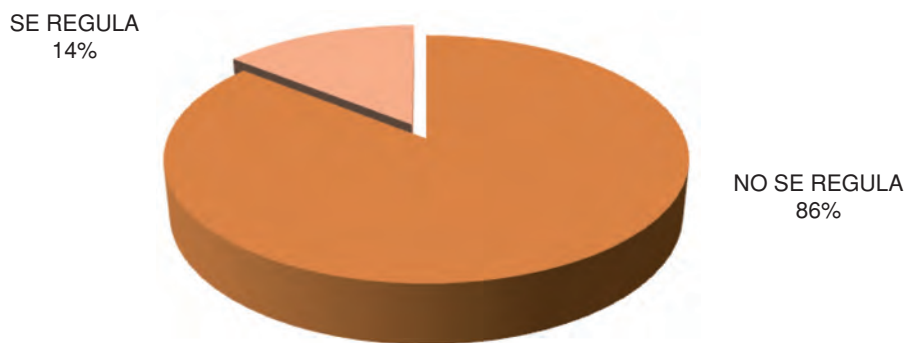
Regulado en 100% C.C.

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

IGUALDAD:

El 14% recoge la elaboración de Planes de Igualdad.

IGUALDAD



OTROS DATOS A DESTACAR:

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

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

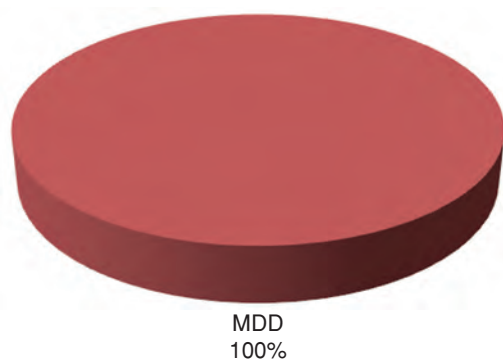
- Dos sistemas retributivos. Mas una paga por objetivos de ahorro (100€ garantizados)(reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc..., el importe del ahorro 50% a favor de la empresa y el otro 50% para reparto entre los trabajadores que cumplan los requisitos
- Regula la jornada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

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

- Programa Ayuda social: La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a los trabajadores-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.

- **INDUSTRIA LÁCTEA:**

Se han analizado 16 C.C., de los cuales, el 100% de las empresas fabrican parcial o mayoritariamente MDD.



SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción

Salario Medio Lácteos	Salario Medio Ranking
16.354,34 €	17.291,26 €

	Total Lácteos
Salario Medio	16.354,34 €
Salario Máximo	24.729,30 €
Salario Mínimo	14.227,86 €

Incremento salarial medio para el año 2013, fue de un 0,76%.

Destacamos:

MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO.: garantiza el IPC real más un diferencial del 0,40.

JORNADA:

Jornada Media Lácteos	Jornada Media Ranking
1.771,47 h/año	1.766,93 h/año

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

	Total Lácteos
Jornada Media	1.771,47 h/año
Jornada Máxima	1.808,00 h/año
Jornada Mínima	1.752,00 h/año

ANTIGUEDAD:

Se recoge en el 100% de los convenios analizados.

SEGURO COLECTIVO:

Se regulado en el 100% C.C.

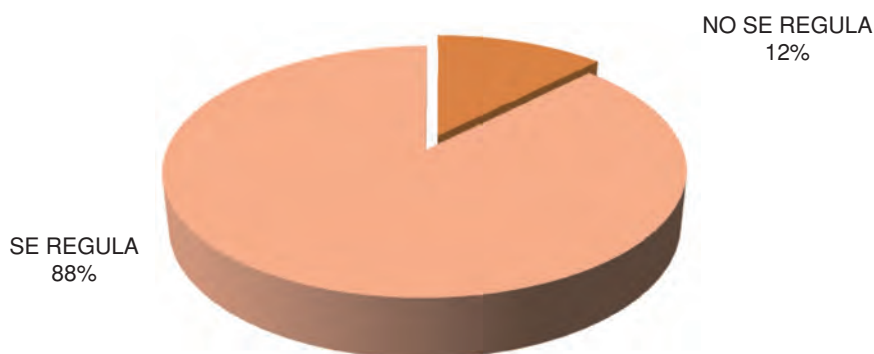
Cobertura de 12.020€ hasta 30.060,73€

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

CLAUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO:

Regulado en EL 88% C.C.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Las formulas son variadas, destacando:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

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

MONDELEZ Acuerdo marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal. Reducción de la rotación en los puestos de trabajo con mayor cualificación; facilitar mayor formación y especialización para mejorar la producción.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

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

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

Destacan:

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

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

SALUD LABORAL:

Regulado en 100% C.C.

Todos Comité de Salud Laboral

Destaca:

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

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

IGUALDAD:

Destaca:

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

OTROS DATOS A RESALTAR:

MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO: Fondo social. Año 2011: 49.038,59 €; Año 2012: 50.264,55 €; Año 2013: 51.521,17 €. La administración de este fondo corresponderá a los Representantes de los Trabajadores junto con el departamento de RRHH.

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

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.

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

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

- INDUSTRIAS DEL ACEITE:

Se han analizado 4 C.C., el 100% pertenecen a empresas que fabrican MDD.

SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción.

Salario Medio Aceites	Salario Medio Ranking
14.997,61 €	17.291,26 €

	Total Aceites
Salario Medio	14.997,61 €
Salario Máximo	18.000,00 €
Salario Mínimo	12.225,87 €

JORNADA:

Jornada Media Aceites	Jornada Media Ranking
1.786,25 h/año	1.766,93 h/año

	Total Aceites
Jornada Media	1.786,25 h/año
Jornada Máxima	1.800 h/año
Jornada Mínima	1.761 h/año

SEGURO COLECTIVO:

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

SEGURO COLECTIVO



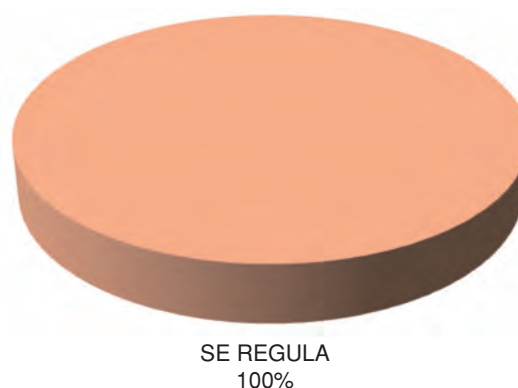
Cobertura de 19.000€ hasta 60.000€

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

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

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

COMPLEMENTO DE IT



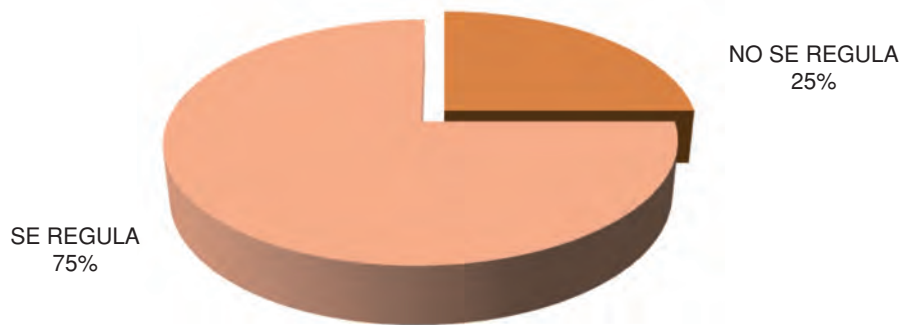
Distintas fórmulas de cobertura, destaca:

SOVENA: ACC., hospitalización u operación 100%.

SALUD LABORAL:

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

SALUD LABORAL



IGUALDAD:

Solo tienen referencias a esta materia dos convenios:

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

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

OTROS DATOS A DESTACAR:

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

- **MULTIPRODUCTO:**

Se han analizado 39 C.C.

Representan el 23,78% del total de los convenios analizados.

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

El 49% de las empresas analizadas dentro de los multiproducto , fabrican para MDD.

TOTAL MULTIPRODUCTO



SALARIOS:

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

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	19.101,98 €	17.723,48 €	20.480,48 €
Salario Máximo	27.285,75 €	27.285,75 €	26.709,97 €
Salario Mínimo	11.088,15 €	13.289,68 €	11.088,15 €

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio (€/año)	19.101,98 €	17.723,48 €	20.480,48 €
Jornada Media (h/año)	1.763,86	1.765,72	1.762,00
Salario Medio (€/año)	10,83	10,04	11,62

JORNADA:

Jornada Media Multiproducto	Jornada Media Ranking
1.763,86 h/año	1.766,93 h/año

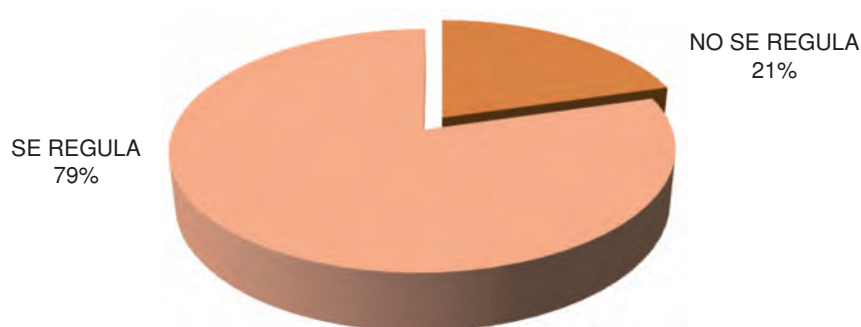
Se ha reducido en una hora la jornada laboral anual respecto a los resultados del Ranking de 2012.

	Total Multiproducto	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Jornada Media	1.763,86 h/año	1.765,72 h/año	1.762,00 h/año
Jornada Máxima	1.800,00 h/año	1.800,00 h/año	1.792,00 h/año
Jornada Mínima	1.650,00 h/año	1.650,00 h/año	1.694,00 h/año

ANTIGÜEDAD:

El 79% regulan Antigüedad

ANTIGÜEDAD



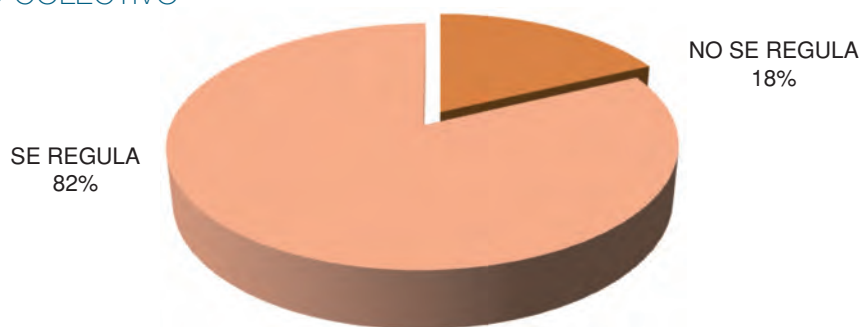
Destaca:

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

SEGURO COLECTIVO:

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

SEGURO COLECTIVO



Destacan:

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

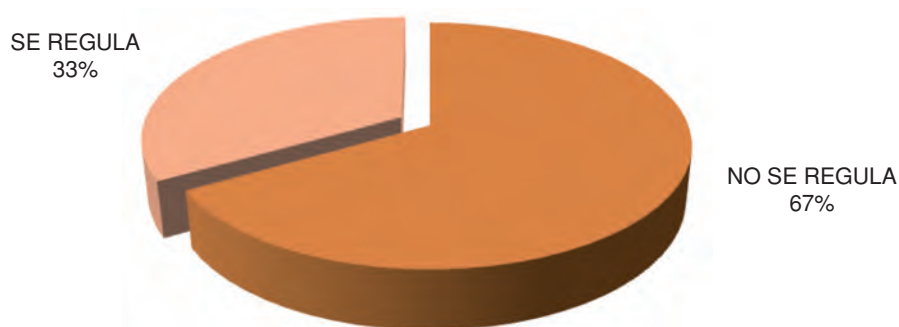
FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.: Fallecimiento: 59.680,92€; Incapacidad permanente absoluta: 119.361,84 €; Gran invalidez: 238.723,70€.

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

CLAUSULA DE ESTABILIDAD DE EMPLEO

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

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Destacan:

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

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

PESCANOVA: Compromiso de no despedir trabajadores fijos de plantilla por el traslado de la fabricación de la línea de Mixes a la Treinta S.A., y mantener el resto de los procesos productivos invariables (Art. 45).

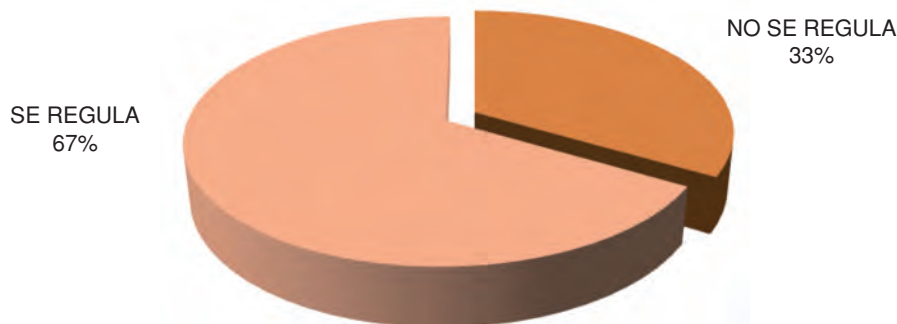
UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO: Compromiso de hacer como mínimo 8 contratos indefinidos a lo largo de los 2 años.

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

FORMACIÓN:

El 67% recoge o menciona la formación. De estos, el 31% tiene Comisión de Formación.

FORMACIÓN



FORMACIÓN



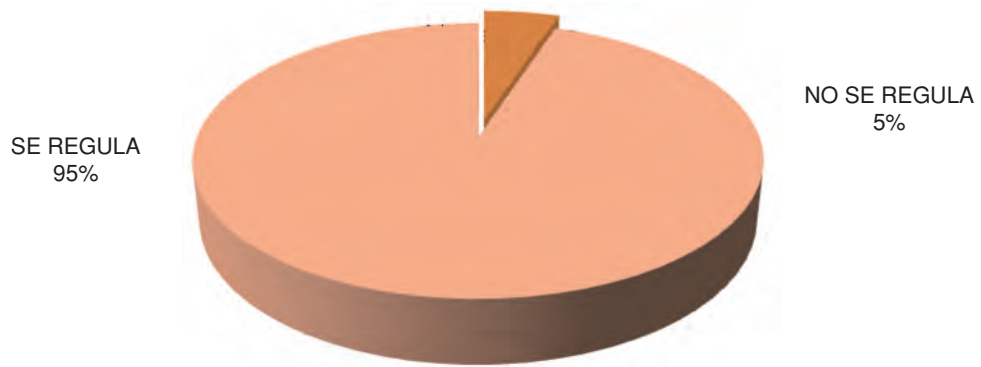
En general son Cláusulas genéricas.

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

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en el 95% de los C.C. del sector Multiproducto

COMPLEMENTO DE IT



En el estudio anterior no se regulaba dicha materia en el 6% de los casos.

COMPLEMENTO DE IT



Destacan:

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

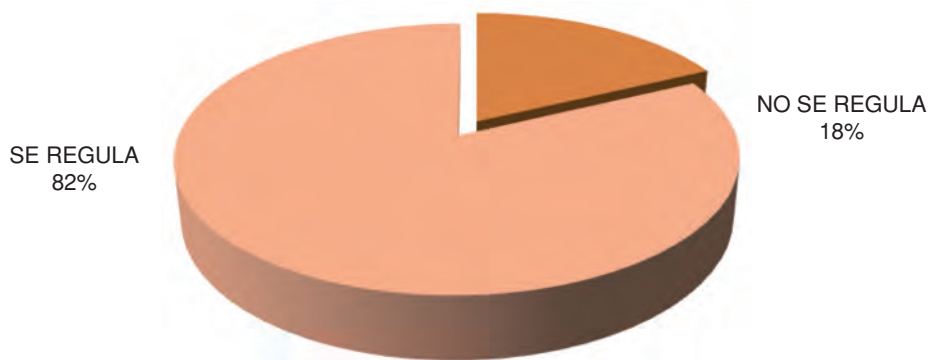
PULEVA FOOD, S.L.: Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización:

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

SALUD LABORAL:

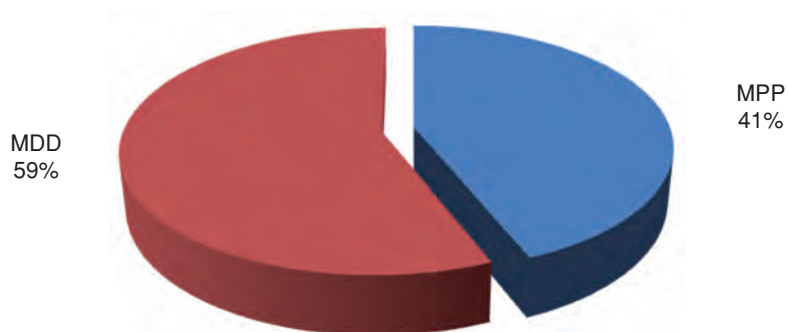
El 82% regula la materia de Salud laboral, un 3% más que en el Ranking de 2012. De ellos un 26% de los CC tiene regulación referente a la Comisión de Salud Laboral.

SALUD LABORAL



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

SALUD LABORAL

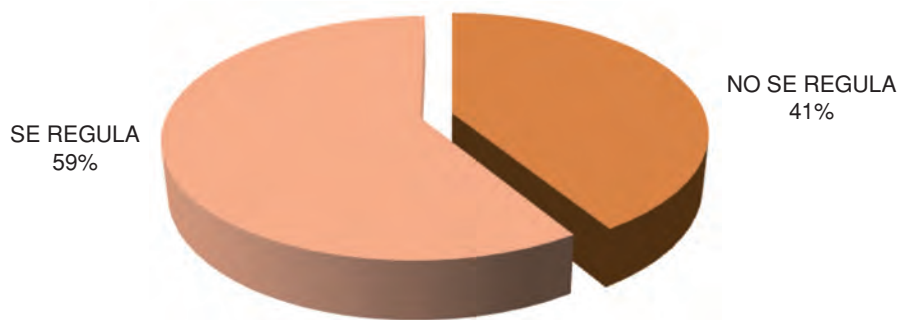


En general la regulación que se contiene en los convenios, son meras remisiones a la Ley o copia de algunos de sus preceptos.

IGUALDAD:

Se regula en el 59% de los Convenios analizados, el 7% más que en el Ranking anterior.

IGUALDAD



Destacan:

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

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

OTROS DATOS A DESTACAR:

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

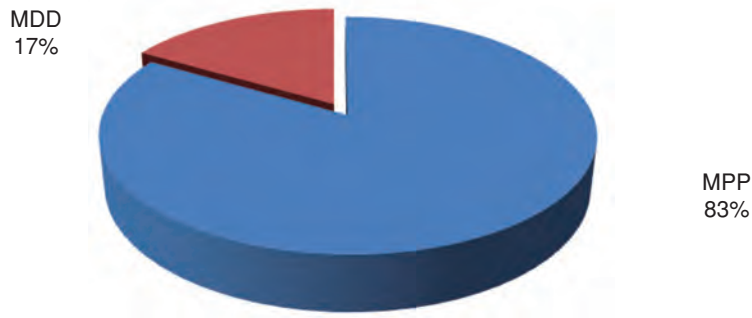
GRUPO NESTLE, en todos los convenios que hemos analizado de los distintos centros de trabajo se indique que Tiene un plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del %.



- SECTOR VINOS:

De los convenios analizados el 83% no fabrica MDD.

TOTAL VINÍCOLA



SALARIO:

Salario Medio Vinícola	Salario Medio Ranking
17.183,73 €	17.291,26 €

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

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

	Total Vinícola	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio (€/año)	17.183,73 €	13.790,84 €	17.862,31 €
Jornada Media (h/año)	1.785,67	1.826,00	1.777,60
Salario Medio (€/h)	9,62	7,55	10,05

JORNADA:

Jornada Media Vinícola	Jornada Media Ranking
1.785,67 h/año	1.766,93 h/año

Todos regulan INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y SEGURO MEDICO.

- **REFRESCOS:**

Analizados: 24 C.C.

El 54% de las empresas analizadas de este sector, fabrica parcial o mayoritariamente MDD

TOTAL REFRESCOS



SALARIOS:

Salario Medio Refrescos	Salario Medio Ranking
18.813,73 €	17.291,26 €

	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio (€/año)	18.813,73 €	17.080,17 €	20.704,89 €
Jornada Media (h/año)	1.787,60	1.759,80	1.815,40
Salario Medio (€/h)	10,52	9,71	11,41

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

	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	18.813,73 €	17.080,17 €	20.704,89 €
Salario Máximo	27.857,72 €	21.523,80 €	27.857,72 €
Salario Mínimo	13.806,86 €	13.806,86 €	15.653,78 €

JORNADA:

Anual, 100% de los C.C.

Jornada Media Refrescos	Jornada Media Ranking
1.787,60 h/año	1.766,93 h/año

Si lo comparamos con los datos del Ranking 2012, la jornada laboral en este sector destacar que ha disminuido en 7,40h/año.

	Total Refrescos	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	1.787,60 h/año	1.759,80 h/año	1.815,40 h/año
Jornada Máxima	1.875,00 h/año	1.784,00 h/año	1.875,00 h/año
Jornada Mínima	1.744,00 h/año	1.744,00 h/año	1.784,00 h/año

ANTIGÜEDAD:

El 29% de los C.C. analizados del sector de Refrescos no regula la antigüedad

ANTIGÜEDAD



De los convenios que regulan la antigüedad el 59% fabrican MDD.

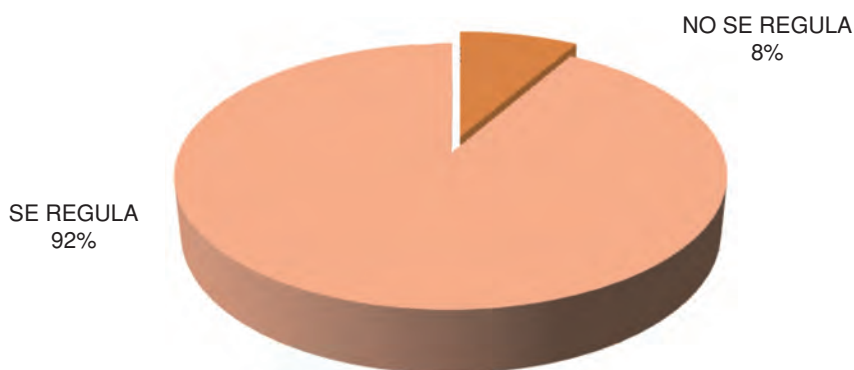
ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

92% regula la cobertura de Seguro Colectivo.

SEGURO COLECTIVO



Destacan:

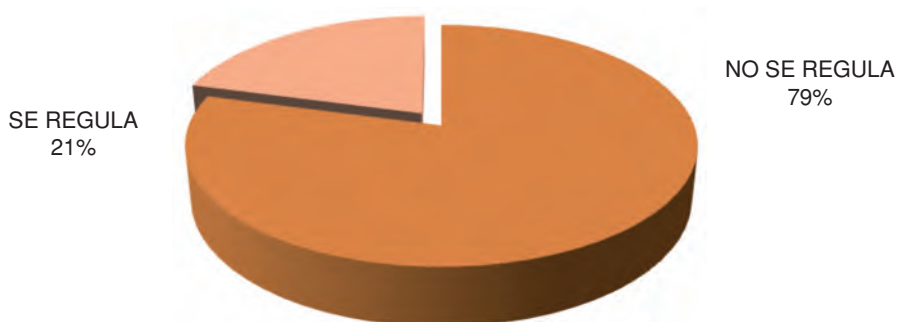
COCA COLA -REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR): Fallecimiento, Invalidez total o absoluta: 24.040€; Fallecimiento por accidente 48.080€; Fallecimiento por accidente de circulación: 72.121€.

PEPSICO (CADIZ) : Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.

CLAUSULA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

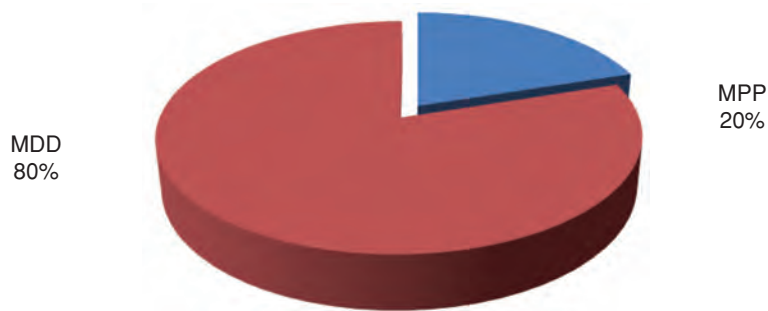
El 21% de los C.C. del sector de Refrescos, recoge cláusulas de estabilidad en el empleo, UN 8% más que en el Ranking de 2012

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



De estos el 80% fabrican MDD.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

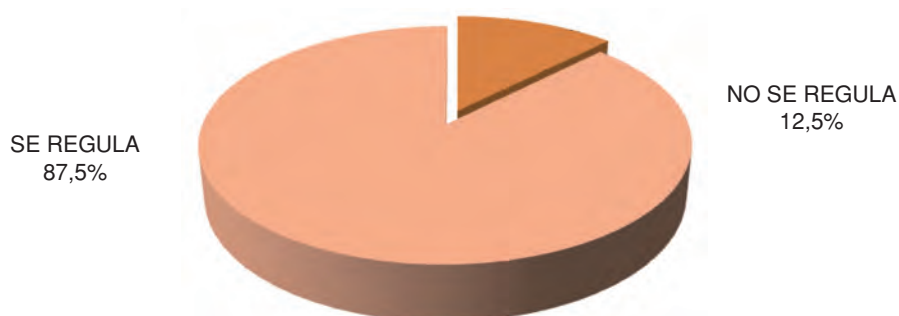


Destaca:

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

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

COMPLEMENTO DE IT



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

SALUD LABORAL:

El 83% de los C.C. del sector Refrescos regula la Salud Laboral, de las cuales, el 42% tiene Comité de Salud Laboral

SALUD LABORAL



IGUALDAD:

El 75% de los C.C. del sector Refrescos recoge temas de Igualdad.

En general se remiten a la LO 3/2007

IGUALDAD



Destacan:

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

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

OTROS DATOS A DESTACAR:

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

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

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

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

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

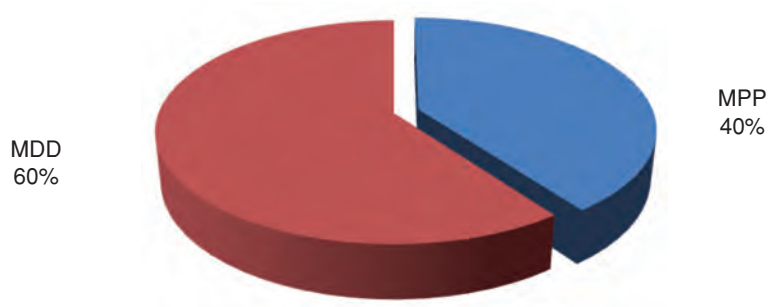
COCA COLA -COBEGA, S.A.: Fondo de anticipos de 61.815 € para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla, con al menos un año de antigüedad.

- CERVEZAS:**

Analizados: 5 C.C

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

TOTAL CERVEZAS



SALARIOS:

Media salarial anual Oficial 2ª de producción.

Salario Medio Cervezas	Salario Medio Ranking
29.758,49 €	17.291,26 €

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio (€/año)	29.758,49 €	33.169,55 €	24.641,91 €
Jornada Media (h/año)	1.773,00	1.746,00	1.800,00
Salario Medio (€/h)	16,78	19,00	13,69

	Total Cervezas	Fabrica MDD	Fabrica MPP
Salario Medio	29.758,49 €	33.169,55 €	24.641,91 €
Salario Máximo	41.767,86 €	41.767,86 €	28.935,48 €
Salario Mínimo	20.348,34 €	22.586,87 €	20.348,34 €

JORNADA:

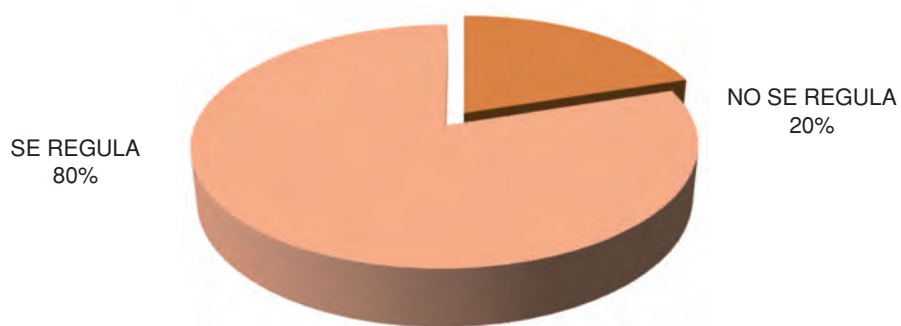
40h semanales

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

ANTIGÜEDAD:

Se regula en el 80% de los convenios analizados.

ANTIGÜEDAD



SEGURO COLECTIVO:

100% de los C.C.

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

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

El 100% de los convenios recogen esta materia.

Destacan:

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

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

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

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

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en el 100% de los C.C.

Destacan:

MAHOU- SAN MIGUEL:

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

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

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

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

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

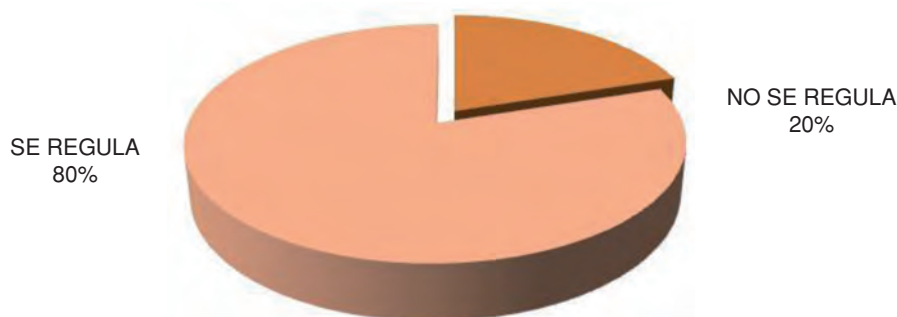
SALUD LABORAL:

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

IGUALDAD:

Se regula en el 80% de los convenios analizados.

IGUALDAD



- **IPANADERIAS Y PASTELERIAS:**

Analizados: 18 C.C

De los cuales el 100% fabrican parcial o mayoritariamente para MDD.

SALARIOS:

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

Salario Medio Panadería y pastelería	Salario Medio Ranking
16.419,80 €	17.291,26 €

	Total Panadería y pastelería
Salario Medio (€/año)	16.419,80 €
Jornada Media (h/año)	1.729,93
Salario Medio (€/h)	9,49

El salario base menor se recoge en PARICO, centro de trabajo Canarios, con un salario de 12.025€/año, frente a los 20.749,55€/ AÑO de BIMBO SAU.

JORNADA:

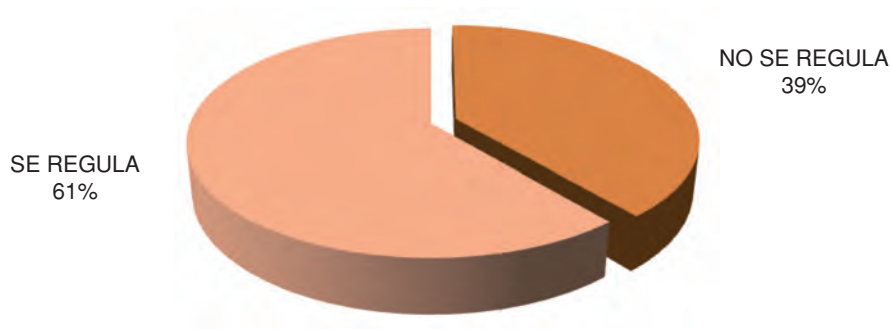
El 100% de los convenios del sector regulan la jornada anual,

Jornada Media Panadería y pastelería	Jornada Media Ranking
1.729,93 h/año	1.766,93 h/año

ANTIGÜEDAD:

Se regula en el 61% de los convenios analizados.

ANTIGÜEDAD



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

SEGURO COLECTIVO:

100% de los C.C.

SEGURO COLECTIVO

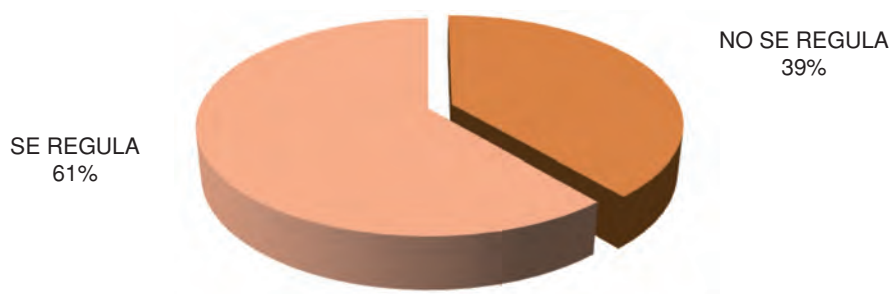


100% se contemplan los casos de muerte o Invalidez por Accidente de trabajo y Enfermedad Profesional. Múltiples regulaciones en la cobertura y la cuantía de los seguros.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

El 61% de los convenios recogen esta materia.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO



Destacan:

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

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

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

Regulado en el 100% de los C.C.

COMPLEMENTO DE IT



SALUD LABORAL:

Se regula en el 89% de los casos.

SALUD LABORAL



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

Destacamos la cláusula de **BIMBO SAU:** Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales. Recoge la vigilancia de la salud, lo regula de forma detallada en los supuestos que pueden derivar mas conflicto: Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los

efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

IGUALDAD:

Se regula en el 89% de los casos.

IGÜALDAD



Destaca:

BIMBO SAU:: Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales

3.5. Resultados de la Investigación de Campo

ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- En cuanto a la **calidad**, la mayoría de las encuestas analizadas opinan que **la calidad del producto de MDD no siempre es igual que la calidad del producto de MDF**.

En algunos casos, como los productos cárnicos, la calidad normalmente es la misma porque la diferencia de precio no merece la pena.

En otros casos, la diferencia de calidad la marca el distribuidor

- **Innovación.** La innovación se relaciona con los productos de MDF, cuando se lanza un nuevo producto se hace con marca de fabricante.

En algunos casos se señala que los productos de MDD no dejan margen para innovar al ser pedidos específicos

- **Condiciones de trabajo.** Los trabajadores y trabajadoras de estos sectores, opinan que en las empresas que fabrican productos de MDD se caracterizan por: menos contratación, salarios más bajos, dependencia del cliente, mayor flexibilidad, empeoramiento de las condiciones laborales debido a la pérdida de margen de los productos e inestabilidad laboral (dependencia del distribuidor)

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LAS EMPRESAS QUE FABRICAN MDD

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Sin nombre, la pueden cambiar a otra empresa	Mayores ventas si tienes el precio más bajo
Supeditada al precio	Pocas empresas cerveceras que fabriquen MDD
La calidad no es el primer factor (es el precio)	Fabrica a pedido
Dependencia de la aceptación del consumidor	Menos costes en equipo comercial
Dificultad para tener clientes estables	Mayor disponibilidad
Poca segmentación de mercado	Mayor volumen
Dependencia de la distribución/del cliente	Competitividad
Coste bajos de producción para ser competitivo	Mayor contratación
Pérdida de margen	
Trabajo a pedido	
Más inversión	
Dependencia del distribuidor	

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LAS EMPRESAS QUE FABRICAN MDF

DEBILIDADES	FORTALEZAS
No pueden competir en precios con la MDD	Marcas que son referencia para el consumidor/ Confianza
La crisis ha pasado factura, incluso en hostelería	Apoyan actividades: cultura, música, deportes
El sector cervecero es bastante regionalista (va cambiando)	Testeando al mercado, capacidad de reacción a los cambios del mercado
Coste de producción más alto	I+D+I
Las materias primas mandan en los costes	La calidad y la imagen son su carta de presentación
Costes de producción	Mayor independencia para tomar decisiones
Costes laborales	Marca la estrategia y la calidad
El precio del producto	Imagen de la marca
Nuevos clientes	Calidad
Competitividad en el mercado	Especialización
Competencia en el mercado por los precios	Mejor calidad del producto
	Mejor remuneración salarial

ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- Existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el aumento de poder negociador de la distribución. No se compite en igualdad de condiciones, la balanza se decanta por el lado de la Gran Distribución

El fabricante asume inversiones y gastos (I+D+i) que la Distribución no contribuye a pagar

Importante capacidad negociadora por parte de la Distribución

- **La Ley de la Cadena Alimentaria es mejorable**

- **La producción y el consumo de MDD frena la innovación**

SI, aunque algunos distribuidores sí apuestan por la innovación y están receptivos a nuevas iniciativas

Lo que supone el freno a la innovación es que algunos distribuidores no permiten la entrada de nuevos productos de los fabricantes en sus establecimientos, es difícil vender innovación en MDD

- **La calidad de los productos de MDD no puede ser igual que la de los productos de MDF** porque los controles de calidad necesitan un inversión continua

Algunos distribuidores si se acogen al producto estándar y es la misma calidad, otros quieren calidad inferior, **depende del precio** que esté dispuesto a pagar.

Cada distribuidor define la calidad que requieren sus productos y busca al fabricante que se lo fabrique, depende del distribuidor y no de la MDD en sí misma

- **Condiciones laborales**

Bajar los costes laborales según la presión de la distribución para comprar más barato el producto de MDD

- **La presión de la MDD se controla mediante inversión continua en I+D+i**

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LAS EMPRESAS QUE FABRICAN MDD

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Inseguridad de continuidad	Más exigencia en calidad y seguridad alimentaria
Previsiones no fiables	Diversificación de negocio
Poca agilidad ante los cambios	Volumen de negocio
Más RRHH técnicos para documentación	
Duplicidad de recetas muy parecidas	
Dependencia de los clientes	
Sin contratos de suministro a largo plazo	
Baja rentabilidad	

DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LAS EMPRESAS QUE FABRICAN MDF

DEBILIDADES	FORTALEZAS
Más competencia de fabricantes a bajo coste	Mejor planificación de la producción
Mayores costes I+D+i	Más agilidad ante los cambios
Posible auto-competencia con respecto fabricar MDD	Innovación
Poca flexibilidad en la plantilla, lo que dificulta la competitividad con los fabricantes de MDD	Mayor rentabilidad y capacidad de inversión en instalaciones
Costes muy superiores a las empresas fabricantes de MDD	Capacidad de atraer "talento"
	Inversión en formación de la plantilla
	Independencia de los clientes



4. Comparativa con otros Rankings

- Se ha comparado el Ranking 2013 con los distintos Rankings que elabora MERCO (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), un instrumento de evaluación lanzado en el año 2000 y que actualmente elabora seis Rankings (Merco Empresas, Merco Líderes, Merco Responsabilidad y Gobierno Corporativo, Merco Talento, Merco Consumo y MRS)

1. Ranking: Empresas de Alimentación y bebidas con mejor reputación corporativa (Año 2013)

El 62% de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas con mejor reputación corporativa **fabrica MDF**

RANKING 1	EMPRESA	RANKING VENTAS	MDD
1	COCA- COLA ESPAÑA	1	NO
2	DANONE, S.A	14	NO
3	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	2	NO
4	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	25	NO
5	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	34	SI
6	LA FAGEDA	-	NO
7	MAHOU S.A. GRUPO	8	SI
8	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	SI



2. Ranking: Líderes empresariales mejor valorados (Año 2013)

El 86% de las empresas de Alimentación y bebidas cuyos líderes se encuentran en el Ranking de los más valorados **fabrica MDF**

RANKING 2	EMPRESA	RANKING VENTAS	MDD
1	COCA- COLA ESPAÑA	1	NO
2	CODORNIU, S.A. GRUPO	75	NO
3	DANONE, S.A	14	NO
4	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	25	NO
5	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	2	NO
6	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	34	SI
7	LA FAGEDA	-	NO

MDD
14%



MDF
86%

3. Ranking: Empresas que mejor atraen y retienen el talento personal (Año 2013)

El 62% de las empresas de Alimentación y bebidas en el Ranking de empresas que mejor atraen y retienen talento personal **fabrica MDF**

RANKING 3	EMPRESA	RANKING VENTAS	MDD
1	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	2	NO
2	DANONE, S.A	14	NO
3	COCA- COLA ESPAÑA	1	NO
4	MAHOU S.A. GRUPO	8	SI
5	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	25	NO
6	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	34	SI
7	CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO	4	SI
8	LA FAGEDA	-	NO



4. Ranking: Empresas más responsables (Responsabilidad y Gobierno Corporativo (Año 2013))

El 75% de las empresas de Alimentación y bebidas presentes en el Ranking de empresas más responsables **fabrica MDF**

RANKING 4	EMPRESA	RANKING VENTAS	MDD
1	LA FAGEDA	-	NO
2	DANONE, S.A	14	NO
3	GALLETAS SIRO, S.A.- GRUPO	34	SI
4	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	30	NO
5	COCA- COLA ESPAÑA	1	NO
6	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	2	NO
7	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.	25	NO
8	S.A. DAMM- GRUPO	15	SI





5. Análisis de Empresas

1. COCA COLA ESPAÑA (GRUPO)

Opera a través de las 12 fábricas de refrescos, 1 de concentrados, 6 envasadoras de aguas, 1 fábrica de preformas de PET y 74 delegaciones comerciales pertenecientes a la nueva Coca-Cola Iberian Partners, S.A., bajo la que se integran operativamente desde junio de 2013 los siete envasadores franquiciados que desarrollaban la actividad de Coca-Cola en España: Cobega, S.A., Casbega, S.A., Rendelsur, S.A., Colebega, S.A., Norbega, S.A., Begano, S.A. y Asturbega, S.A.; además de Sociedade Ind. de Refrigerantes (Refrige), propiedad de los anteriores y concesionaria del mercado portugués, y la fabricante de concentrados Frutos y Zumos, S.A. (Frusa) y la productora de preformas para envases Nosinyec, S.L. El reparto accionario de este nuevo embotellador único de Coca-Cola para España y Portugal, que coincidiendo con su entrada en actividad aumentó el capital social desde los 60.000 € iniciales hasta los 1.527 M€ mediante la aportación no dineraria en forma de activos de sus integrantes, queda encabezado por un 42% en manos de los socios de la ya extinta Cobega (la familia Daurella) y en torno a un 30% de Colebega y los socios de Casbega (familias Urrutia y Comenge). Por lo que respecta a The Coca-Cola Co., ésta controla el capital de Cia. de Servicios de Bebidas Refrescantes, S.L., que opera como cabecera centralizadora de las estrategias de marketing, promoción y publicidad. Por su parte, Refrescos Envasados, S.A., dependiente de The Coca-Cola Export Corp. (EE.UU.), figura como gestora de la importación de concentrados, es propietaria del inmueble de Madrid y asume funciones tales como la coordinación de franquicias y el cobro de royalties de utilización de la marca, anteriormente atribuidas a Cia. de Servicios de Bebidas Refrescantes. En 2012, últimos datos disponibles, la compañía comercializó un total de 3.090 MI (3.103 MI en 2011 y 3.042 MI en 2010), de los que 2.827 MI fueron refrescos, 233 MI aguas y 30 MI zumos. Esta última categoría de producto se envasa en Aguas de Santolín, S.A., en Quintanurria (Burgos); Aguas del Maestrazgo, S.A., Cañizar del Olivar (Teruel); Aguas de Cospeito, S.L., en Cospeito (Lugo); Peña Umbría, S.L., en Requena (Valencia); Aguas Vilas del Turbón, S.A., en Torre la Ribera (Huesca), y Aguas del Toscal, S.A., de Ingenio (Gran Canaria).

COCA COLA se mantiene en el primer puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos descienden un 3% mientras que su plantilla se mantiene sin cambios.

Ranking: 1	COCA COLA ESPAÑA (GRUPO)
Sede central	Madrid
Sector	Refrescos
Ventas 2013	2.900,00 Millones de euros (-3,33%)
Plantilla 2013	5.000 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Sevilla</i> : La Rinconada <i>Málaga</i> : Málaga Catalunya: <i>Barcelona</i> : Martorelles y Sant Quirze del Vallès Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : Fuenlabrada Euskadi: <i>Vizcaya</i> : Galdácano Illes Balears: <i>Baleares</i> : Palma de Mallorca Islas Canarias: <i>Las Palmas de Gran Canaria</i> : Ingenio <i>Santa Cruz de Tenerife</i> : Tacoronte País Valencià: <i>Alicante Valencia</i> : Quart de Poblet
Marcas	AQUABONA, AQUARIUS, BURN, COCA COLA, FANTA FIORAVANTI, MARE ROSSO, MINUTE MAID, NESTEA, NORDIC MIST, POWERADE, SCHUSS, SEAGRAM'S, SPRITE
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA-COMPAÑÍA LEVANTINA RANKING 1 DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A. (COLEBEGA)
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.519,31€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.: Salario base + Complementos personales.
<i>Antigüedad</i>	Las cantidades en concepto de «antigüedad consolidada» (complemento personal específico y diferenciado), no serán absorbibles ni compensables, siendo revalorizadas con el incremento que se pacte en los sucesivos convenios colectivos o revisiones salariales.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 125% del IPC real.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100% de su salario normal; Accidente no laboral o Enfermedad común: 85% del 1º al 15º día si es 1ª IT, 80% 2ª y sucesivas, 100% desde el 16º día.
<i>Seguro Colectivo</i>	Invalidez profesional total y permanente: 10.818€ .; Invalidez permanente y absoluta por accidente: 27.045€ .; Fallecimiento por cualquier causa: 10.818€.; Fallecimiento por accidente: 37.863€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión de Formación. Composición, competencias y normas de funcionamiento.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lactancia y Guarda Legal. La maternidad y paternidad se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales. Comité Intercentros. Secciones Sindicales. Coordinador Sindical. Descuento de 90€ de la nómina, de una sola vez y por todo su periodo de vigencia, a todos los trabajadores fijos de plantilla a la firma del convenio (canon de negociación).
<i>Observaciones</i>	Ayuda de 150€/mes por hijo disminuido físico, psíquico o sensorial. Se concederán 20 becas anuales a hijos de los trabajadores por importe de 600€ cada una. Las becas van destinadas a cubrir los estudios universitarios y módulo superior de formación profesional. Fondo de 100.000 € , para prestamos personales a los trabajadores con más de un año de antigüedad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz (excepto Algeciras)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.640,61€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Tienios. Máximo de 8.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC previsto.		
<i>Revisión Salarial</i>	Diferencia IPC real y previsto.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común con hospitalización: 100% hasta el 10 ^a día; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% los tres primeros días (una vez al año).		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Invalidez total o absoluta: 24.040€; Fallecimiento por accidente 48.080€; Fallecimiento por accidente de circulación: 72.121€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones del empresario y trabajador.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Entre otros: descuento en nómina de la cuota sindical, con consentimiento expreso de los trabajadores.		
<i>Observaciones</i>	Las multas a los repartidores, se pagarán a medias entre la empresa y el conductor. Sistema de retribuciones según rendimientos obtenidos por el trabajador.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR, S.A. (RENDELSUR)	RANKING 1
CENTRO DE TRABAJO	Málaga, Granada, Jaén, Almería y Algeciras (Cádiz)	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.875 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.431,26€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.	
<i>Antigüedad</i>	Congelada en 1995. A partir de aquí complemento ad personam. Según tablas convenio.	
<i>Incremento Salarial</i>	Años 2010-2013: 110% del IPC previsto.	
<i>Revisión Salarial</i>	Diferencia IPC real y previsto.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o invalidez permanente: 21.036€; Fallecimiento por accidente: 42.072€; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.108€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	Genérico. Entregarán Plan de Formación a los Representantes de los Trabajadores.	
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.	
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales.	
<i>Observaciones</i>	Bolsa de estudios desde Guardería (93,03€) hasta Universidad (319,76€). Premio de Nupcialidad: 564,37€; Natalidad y adopción: 319,77€.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Las Palmas de Gran Canaria		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.653,78€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales/24 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad. En septiembre y diciembre un complemento de 435,43€.		
<i>Antigüedad</i>	Según tablas desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (58%).		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 1,00%; Año 2012: 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	Año 2011: 1,00 %; Año 2012: 1,50%.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100% del Salario base + Complementos personales. Si hay hospitalización el 100% del Plus de asistencia. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 15.025,30€; Fallecimiento por accidente: 30.050,60€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 45.075,90€; Invalidez permanente total.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Difusión de actividades formativas (Art. 40).		
<i>Salud Laboral</i>	Capítulo sobre Seguridad y Salud. Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y Garantías Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Fondo para prestamos sin intereses de 5.000€ para compra o construcción de vivienda y de 3.000€ para reparación, amortizables en 3 y 2 años respectivamente. Fondo Médico Sanitario. Bolsa de vacaciones de 1.886,52€. Se cobran en el mes anterior a disfrutarlas. Comisión de Absentismo, para el análisis, valoración y estudios de posibles medidas tendentes a su reducción.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Mallorca, Menorca e Ibiza		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.541,84€		
<i>Vacaciones</i>	25 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad. + 8,6261%.		
<i>Antigüedad</i>	Según tablas convenio desde primer bienio (5%) hasta 28 años en la empresa (60%).		
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	100% durante los 4 primeros meses, para bajas posteriores el 85% los 10 primeros días y el 100% a partir del 11. Accidente laboral: el 100% en todo caso, sin límite.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Invalidez absoluta: 29.045€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad y Comisión Permanente de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y Garantías Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	<p>Fondo de anticipos de 61.815€ para la adquisición de vivienda o reforma de la misma para todos los trabajadores/as fijos continuos de plantilla, con al menos un año de antigüedad.</p> <p>Bolsa de vacaciones: 20 días de Salario base + Antigüedad y un 5,30%. Se abonará antes del inicio de las vacaciones. Se recoge una paga de No absentismo. El absentismo no ha de sobrepasar 11 días laborables y las faltas de puntualidad 4 horas. Mientras exista la actual regulación de edades y prestaciones de jubilación la Empresa concederá al personal fijo y fijo discontinuo que se jubile una ayuda extra salarial única y en el momento de jubilarse según las Tablas salariales aprobadas. Por ejemplo, 1.768,09 € a los 60 años.</p>		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año</i> 1.792 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 27.857,72€		
<i>Vacaciones</i>	25 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 1/16 parte del Salario base anual.		
<i>Antigüedad</i>	25,76 €/año por cada trienio. Máximo de 10.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral y Enfermedad común: 100% de la diferencia en cuanto a Salarios y Plus convenio y, en su caso, el 85% del valor de las horas extras que ocasionalmente trabajen con carácter general o el 90% del Plus de tarea promediado.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento e incapacidad permanente absoluta: 19.232,39€; Fallecimiento por accidente de trabajo: 40.868,82€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Estatuto de los Trabajadores (Art. 23).		
<i>Salud Laboral</i>	Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Clausula de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Remite Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Regula los órganos de representación de los trabajadores. Descuento de 66,11€ en todas las nóminas, cantidad que se distribuye, proporcionalmente, entre las Secciones Sindicales de acuerdo a la representación obtenida.		
<i>Observaciones</i>	El personal administrativo tiene horario flexible, han de trabajar 8,15h/día. Recoge 2 tipos de jornada: En jornada diurna 1.736 h/año de trabajo efectivo y en jornada nocturna 1.624 h/año de trabajo efectivo.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Zaragoza y Huesca		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2014/2015 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.608,53€		
<i>Vacaciones</i>	25 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. + Plus convenio.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2014: 0,75%; Año 2015: 0,75%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100% del Salario base + Antigüedad + Plus convenio + Primas + Plus nocturnidad (si procede).		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o invalidez absoluta: 18.000€; Accidente: 36.000€; Accidente de circulación: 56.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente. Regula la acumulación de horas.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar desde 121,39€ (Guardería) hasta 376,28€ (Universidad). Fondo de 100.000 € , para prestamos personales a los trabajadores con más de un año de antigüedad. Según antigüedad se regulan ayudas por: Nupcialidad: 76,58€ (1 año) 128,73€		



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA	COCA COLA -COBEGA, S.A.	RANKING	1
CENTRO DE TRABAJO	Santa Cruz de Tenerife		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2014/2015 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.104,38€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales/25 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base + plus vinculación+ Complemento ad personam.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2014: 0,75%; Año 2015: 0,75%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% hasta el día 75 con un complemento diario de 37,28€. En caso de hospitalización el complemento es de 55,41€ y 40,30€ por post-hospitalización y post-operatorio. A partir del día 75 percibirá el 90% de la media mensual de las comisiones o plid de tarea de los ultimos 12 meses, que sera el 100% a apartir del dia 100 de baja por IT.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 21.200€; Fallecimiento por accidente: 42.400€; Fallecimiento por accidente de circulación: 63.600€; Invalidez permanente: 21.200€; Invalidez absoluta: 42.400€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal.		
<i>Formación</i>	Cursos de formación (Art. 24 bis).		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Derechos y deberes de trabajador y empresario. Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Órganos y Derechos Sindicales. Comités de Empresa y Delegados de Personal.		
<i>Observaciones</i>	Fondo de atenciones sociales-medicas-sanitarias. La empresa junto con el Comité, negociará con entidades bancarias para dar acceso a los trabajadores como clientes preferentes (ej.: mejoras en prestamos). Bolsa de vacaciones de 1.666€. Se cobran durante el mes anterior a disfrutarlas.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

EMPRESA **COCA COLA -CÍA CASTELLANA** **RANKING** **1**
DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A (CASBEGA)

CENTRO DE TRABAJO	Madrid
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.213,29€
<i>Vacaciones</i>	5 semanas.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Plus convenio + Complemento ad personam.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 0,30%. Hasta 1,20% si se alcanza el 100% de los objetivos.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	No.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comité de Seguridad y Salud. Jornada informativa de prevención de riesgos laborales al nuevo personal.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Principio de Igualdad. Comisión Paritaria carácter consultivo y propondrá un Plan de Igualdad.
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales y Comité de empresa. Funciones y Garantías.
<i>Observaciones</i>	Club casbega para ofertar bienes y servicios en materia de ocio y viajes. Se disfrutarán 3 semanas continuadas de vacaciones en verano, 2 rotatorias en invierno. Plan de pensiones, Casbega aporta el 4% de la Base reguladora y los trabajadores, que se adhieran, el 2%.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COCA COLA

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

CENTRO DE TRABAJO	Asturias
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 25.064,00€
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de Salario base + Complementos (ad personam + paga extra) + 690€. Una paga Salario base + Complemento ad personam.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80% desde el 1º al 15º día, 100% a partir del 15º.
<i>Seguro Colectivo</i>	Invalidez profesional, Fallecimiento natural, por accidente laboral o de circulación: 21.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Plan de Formación Anual.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos de representación y Sindicales.
<i>Observaciones</i>	Bolsa de estudios de 154€/hijo escolarizado. Se abonará anualmente a los trabajadores, con al menos un año de antigüedad. Fondo de 48.000€ para préstamos personales para la adquisición/rehabilitación de vivienda, adquisición de vehículo y/o gastos de hospitalización. Cuantía entre 3.000€ y 6.000€.

2. NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO

Los datos económicos reflejados corresponden a la actividad conjunta de Nestlé España, S.A. y sus filiales al 100%:

- **Productos del Café, S.A.** Comercializa fundamentalmente las marcas “Bonka” y “Nescafé” y centra su actividad en el mercado OOH, gestionando las marcas “La Estrella”, “Santa Cristina”, Brasilia, “Medalla de Oro”, “3JP”, “Castel” y “Cubalux”. La última incorporación fue la de “Castel”. En 2010 y 2011, respectivamente, amplió su fondo de comercio con la integración de la cartera de cliente de la andaluza Distribución Herrera Algeciras y de la madrileña Baya del Cafeto, respectivamente. Tiene su central en Reus (Tarragona) y delegaciones en Madrid, Barcelona, Málaga y Valencia. Es franquiciadora de las enseñas “The New Orleans”.

- **Helados y Postres, S.A.** En 2010 concentró toda su actividad de fabricación de helados en la planta de producción en Araia (Álava). Hasta ese momento, también operaba otras instalaciones en Marchamalo (Guadalajara), que aportaban el 40% de la producción. En el sector de helados, Nestlé domina en el canal “out of home”, con cifras similares a las de su competidor Unilever. Para incrementar su penetración en la Comunidad Valenciana, en 2012 firmó un acuerdo de distribución con Helados y Congelados del Mediterráneo (Hecomed), filial de Helados Estiú. En los últimos años se ha centrado en el lanzamiento de una amplia gama a precios asequibles, para competir con la MDD. Además, para la campaña de 2013 ha reforzado su catálogo premium, con nuevos lanzamientos para “Nestlé Gold”, “Maxibon”), “La Lechera” y gama infantil.

- **Davigel España, S.A**

- **Nestlé Purina PetCare España, S.A.** En enero de 2010 cambió su nombre (Nestlé Petcare España), por esta nueva denominación, en línea al resto de las empresas de la división de petfood del grupo suizo. En esas fechas, Nestlé recuperó para el mercado español el nombre y las marcas de Purina, mientras que en 2013 ha relanzado las marcas “Dog Chow” y “Cat Chow”, en el canal especializado.

- **Nestlé Waters España, S.A.** Actualmente, explota dos plantas de embotellado, en Viladrau (Girona), para “Viladrau” y “Nestlé Aquarel” y Herrera del Duque (Badajoz), única planta del grupo en Europa dedicada exclusivamente al envasado de “Nestlé Aquarel”. En septiembre de 2011, Fontaga, más conocida por su enseña “Aigua de Ribes”, compró a Nestlé Waters los manantiales de San Narciso e Imperial y la planta embotelladora de Caldes de Malavella, localidad de la provincia de Girona. Con esta adquisición, la empresa de Ribes de Fresser (Girona) incorporó a su catálogo el agua mineral con gas, referencia que no envasaba hasta el momento. Además, se hizo con la enseña “San Narciso”, aunque con condiciones. Nestlé Waters España continúa realizando inversiones en sus dos plantas de envasado de agua mineral, con el objetivo de generar valor y seguir optimizando los procesos productivos.

- Aquarel Ibérica, S.A.

- Nestlé Healthcare Nutrition, S.A.

Así como de la joint venture Cereal Partners España A.I.E. (participada al 50% con General Mills) y el negocio de Nespresso.

NESTLÉ mantiene la segunda posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 1% y su plantilla se reduce un 2'5%.

Ranking: 2	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO
Sede central	Esplugues de Llobregart (Barcelona)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	2.083 Millones de € (-1,14%)
Plantilla 2013	5.665 (-2,53%)
Centros de Trabajo	Cantabria: <i>Cantabria</i> : La Penilla Castilla y León: <i>Valladolid</i> Catalunya: <i>Girona</i> Extremadura: <i>Cáceres</i> : Miajadas Galicia: <i>Pontevedra</i> : Pontecesures Principado de Asturias: <i>Asturias</i> : Gijón Sevares
Marcas	154, ACQUA PANNA, AFTER EIGHT, ALPINA, AQUAREL, BENEFUL, BONKA, BRASILIA, BUITONI, CAFÉ CASTEL, CAFES 3JP, CAJA ROJA, CAT CHOW, CHEERIOS, CHEF, CHOCAPIC, CHOCOCLACK, COLAJET, CRUNCH, CUBALUX, DELIBAKIES, DOG CHOW, DOLCA, EKO, ESTRELLITAS, EXTREME, FANTASMIKOS, FELIX, FIBRE- 1, FITNESS, FRISKIES, GOLDEN GRAHAMS, GOURMET, IDEAL, KIT KAT, LA COCINERA, LACTA, LA ESTRELLA, LA LECHERA, LION, LITORAL, MAGGI, MAXIBON, MEDALLA DE ORO, MERITENE, MIKOLAPIZ, MILKYBAR, NESCAFÉ, NESQUIK, NAN, NATIVA, NATURNES, NESPRESSO, NESTEA, NESTLÉ, NIDINA, NIDO, NUTRICIA, NUTS, ONE, OPTIFAST, PATAPALO, PERRIER, PIRULO, PRO CARE, PRO PLAN, QUALITY STREET, RICORE, SAN NARCISO, SANPELLEGRINO, SANTA CRISTINA, SMARTIES, SOLIS, SVELTESSE, TIDI CATS, TONUS, VILADRAU, VITTEL
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	2
CENTRO DE TRABAJO	Miajadas (Cáceres)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.199,50€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	444€ brutos por cuatrienio.		
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Se negociará Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Gratificación por nacimiento de hijo: 4.502€. Plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del mismo.		



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	2
CENTRO DE TRABAJO	Girona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.704,82€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	29,6€/mes por cuatrienio.		
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Enfermedad común: 75% del 1 al 20 día del Salario neto, el 90% del 21 al 30 y a partir del 31 el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Se negociará Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Varias prestaciones sociales. Las vacaciones varían en función de la edad. A partir de los 50 años suman días de vacaciones hasta los 60. Incentivo para la reducción de absentismo. Creación de una Comisión de Igualdad de oportunidades.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	2
CENTRO DE TRABAJO	Espigues de Llobregat (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.714,00€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	444€ brutos por cuatrienio.		
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100% . Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o invalidez: Una anualidad.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Genérico.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	En caso de jornada continuada esta será de 1.720 horas.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	2
CENTRO DE TRABAJO	Gijón (Asturias)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.792 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.099,44€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: 0,5%. Año 2013: 0,6%. Año 2014: 1%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100% . Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Se negociará Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>	Según la edad de los trabajadores se tienen días de vacaciones adicionales. Se reconoce el horario flexible. Plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del mismo.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NESTLE ESPAÑA, S.A. GRUPO

EMPRESA	NESTLÉ ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	2
CENTRO DE TRABAJO	Penilla de Cayón (Cantabria)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.981,97€		
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables (Lunes a Sábado).		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	444€ brutos por cuatrienio.		
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Se negociará Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>	Gratificación por nacimiento de hijo: 4.502€. Plus por índice bajo de absentismo, la cantidad a percibir varía dependiendo del mismo.		

3. EBRO FOODS, S.A.

Grupo agroalimentario español, con actividad en los sectores del arroz (líder mundial) y pastas (segundo fabricante del mundo, aunque sin presencia en el mercado español). Dentro del holding se encuentra Grupo Herba, especialista en el mercado arrocerero y con presencia en países como España, Portugal, Alemania, Bélgica y Holanda. Asimismo, cuenta con presencia internacional, en mercados vinculados a EE.UU., como México, diversos estados del Caribe y Oriente Medio. Dentro del mercado de pasta dispone en Francia de Panzani, líder en dicho país en pasta seca y fresca, arroz, sémolas y salsas. Panzani también opera en Bélgica y República Checa y exporta salsas y sémolas, sobre todo a Magreb y países francófonos. En EE.UU. y Canadá su presencia en el mercado de pasta es desarrollada por New World Pasta, con instalaciones en Montreal (Quebec), Fresno (California), Saint Louis (Missouri) y Winchester (Virginia). En mayo de 2013 alcanzó un acuerdo con Keck Spezialitäten, GmbH, especialista en la producción y comercialización en la zona norte de Europa de arroz y pasta congelados, para su incorporación al grupo. Dentro de este proceso se constituyó Ebro Frost. En agosto se produjo la compra del 25% de Riso Scotti, S.p.A., especialista en la producción y procesamiento de arroz, en noviembre compró al grupo Canadiense Maple Leaf Foods su negocio de pasta y salsas frescas de Olivieri Foods y, en diciembre, firmó con Newlat Group, S.A. la venta del negocio de pasta que tenía Ebro Foods en Alemania a través de sus marcas "Birkel" y "3Glocken". Ya en 2014, en junio, compró el 52% de la sociedad italiana Pastificio Lucio Garofalo, dueña de las marcas "Garofalo", "Santa Lucia" y "Russo de Cicciano". Hay que recordar que fue en 2010 cuando Ebro, al tiempo que compró el negocio arrocerero de Deoleo (encabezado por "Sos"), adquirió un paquete accionario de un 9,33% en la compañía. En esta misma línea, Ebro Foods continúa retirándose de la empresa de investigación y desarrollo de productos funcionales Biosearch, S.A.

EBRO mantiene la tercera posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 1% y su plantilla se reduce un 4'48%.

Ranking: 3	EBRO FOODS, S.A.
Sede central	Madrid
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	1.956,6 Millones de € (-1,24%)
Plantilla 2013	4.665 (-4,48%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Sevilla</i> : San Juan de Aznalfarache (EBRO FOODS) Castilla y León <i>Soria</i> : Navaleno (AROTZ FOODS, S.A.) Madrid <i>Madrid</i> (NURATRI) País Valenciano <i>Valencia</i> : Silla (FALLERA), Algemesi y Sueca (HERBA)
Marcas	A COMER CON BRILLANTE, AROTZ, BONAS, BRILLANTE, EL PAVO REAL, HERBA, LA CIGALA, LA FALLERA, MICEX, MIURA, PANZANI, PARTIDOS, ROCIO, SOS, SUELTÍSSIMO LA FALLERA, SUNDARI
MDD	EROSKI : Arroz (NURATRI) AHORRAMÁS : Arroz (NURATRI)

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA	PULEVA FOOD, S.L.	RANKING	3
CENTRO DE TRABAJO	Granada		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2015 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.325,35€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad. + Complemento de puesto.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 3% Salario base.		
<i>Incremento Salarial</i>	Para 2013: El 0%. Para 2014: reducción del 3% garantizándose el salario mínimo que se recoja en el Convenio Estatal de lácteas. Para 2015: reducción del 1,5% garantizándose el salario mínimo que se recoja en el Convenio Estatal de lácteas.		
<i>Revisión Salarial</i>	Se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de lácteas.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% desde el 4º día.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión de Formación. Planes de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones en materia de Salud Laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión de Igualdad entre hombres y mujeres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Gratificación lineal septiembre fijada en tablas salariales. Ayuda escolar por hijo, que varia la cuantía según el nivel de estudios. También se recoge una ayuda por tener cónyuge o hijos disminuidos físicos o psíquicos de 112,20€. Préstamo con cuantía máxima de 3.000€.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA	PULEVA FOOD, S.L.	RANKING	3
CENTRO DE TRABAJO	Alcalá de Guadaira (Sevilla)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.519,30€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Tres de 30 días de Salario base. y una lineal de 1.100€.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC previsto.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% desde el 4º día.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 7.512,65€; Fallecimiento por accidente: 15.025,30€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 22.537,95€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Reducción de la contratación por Empresas de Trabajo Temporal.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones del Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical. 400€ para funcionamiento del Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por hijo entre 5 y 19 años: 17,04€/mes. Ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos: 137,53€. Préstamo con cuantía máxima de 3.600€.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA	PULEVA FOOD, S.L.	RANKING	3
CENTRO DE TRABAJO	Nadela (Lugo)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 22.139,47€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 2,9%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 75% del 1º al 18º día, 100% a partir del 19º.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento por accidente: 20.040,48 [↗] ; Fallecimiento por accidente de circulación: 36.060,72 [↗] ; Resto de casos: 12.020,24 [↗] .		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Participación y actuaciones del Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Regula los Comités de Empresa y Secciones Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por hijo entre 7 y 22 años:166,08€. Ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos: 90,40€.Préstamo con cuantía máxima de 3.606,07€.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PULEVA FOOD, S.L.

EMPRESA	PULEVA FOOD, S.L.	RANKING	3
CENTRO DE TRABAJO	Granada		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2015 <i>Horas/año</i> 1.739 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.476,61€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Tres de 30 días de Salario base. y una lineal de 1.489,58€ para el año 2013, y 1.459,79 para el resto de los años de vigencia.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 3%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0% para 2013. El 2% para 2014. El 0% para 2015.		
<i>Revisión Salarial</i>			
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional u Hospitalización: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: El 100% desde el 4º día.		
<i>Seguro Colectivo</i>	12.020,24€. A este seguro se une otro en caso de Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 20.000€		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación (Art. 7).		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia (Art. 64 y siguientes).		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Constitución de la Comisión de Igualdad. Capítulo sobre igualdad efectiva.		
<i>Derechos sindicales</i>	Regula los Comités de Empresa. Voluntad para constituir un Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	Para 2014 y 2015 la jornada laboral será de 1754h Préstamo con cuantía máxima de 3.000€.		

4. CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO

En junio de 2014, la mexicana Sigma y el grupo asiático WH anunciaron la toma del 98,3% de la cárnica burgalesa en el transcurso de la OPA por el 100% que presentaron en noviembre. Tras la liquidación, Campofrío aprobó su exclusión de bolsa. En cuanto a la ubicación de los centros de producción, distribución y ventas, no prevén modificaciones sustanciales, salvo por las medidas de redefinición estratégica y reestructuración aprobadas por Campofrío. Sin embargo, a finales de 2014, la mayor planta industrial del grupo, localizada en Burgos, era calcinada por completo en un incendio, suceso que ha obligado a la compañía a presentar un ERTE para buena parte de la plantilla del complejo, unos 1.000 trabajadores. El suceso supuso la pérdida de un 40% de la capacidad productiva de embutidos, elaborados cocidos y loncheados en el país. Aparte de la siniestrada, Campofrío cuenta con otras 27 plantas más -siete localizadas en España, 19 en el resto de Europa y una última en Estados Unidos-. Si bien, no todas cuentan con las homologaciones para la exportación de productos de la planta siniestrada. Se estima que la futura instalación abrirá sus puertas en un plazo aproximado de unos dos años, tras un desembolso similar al ejecutado en la planta de "La Bureba". En otro orden de cosas, en 2013, daba por finalizado el proceso de reordenación de su estructura industrial con el cierre de cuatro plantas fuera de España -dos en Francia, una en Portugal y otra en Italia- y la inauguración a mediados de este 2014 de una nueva fábrica de pizzas en Olvega (Soria). Previamente, el plan contempló el cierre de otros centros productivos en Francia e Italia; la absorción de Navidul Extremadura y Jamones Burgaleses, ambas fabricantes de jamón curado; el cese de actividad de La Montanera, dedicada a la explotación de ganado porcino, de Torrijos (Toledo); y la venta, en marzo de 2012, del 51% del negocio de jamón cocido de la filial francesa Jean Caby a la joint-venture Financière de la Charcuterie

La gama de salud incrementó sus ventas un 29%, destacando, entre otros, el éxito de la gama "Cuidat+" lanzada en España este mismo año. La facturación a través de la gama de snacking creció un 16%, impulsada especialmente por su rápido crecimiento en Francia, España y Estados Unidos. Mientras, la plataforma de tradición aumentó sus ventas un 6%. También destaca el comportamiento en ventas de la línea de productos asequibles, cuyas ventas crecieron un 25% en 2013.

Fuera de la distribución moderna, está reforzando la línea de productos para residencias y hospitales, que ahora cuentan con un catálogo y marca específica, "Campofrío Health Care", y con la que se está presentando a concesiones y concursos públicos. La gama, que comprende caldos, cremas y otros productos específicos para alimentación de mayores que le fabrican otros en Portugal y Burgos, cuenta con clientes de renombre como Serunión o el grupo Ama

En su propósito de liderar el sector europeo de elaborados cárnicos en 2015, Campofrío ha desarrollado una política muy activa de compras en los últimos años. Las más recientes la toma de control de la italiana Cesare Fiorucci y la adquisición de la líder del mercado de chorizo en Francia Salaisons Moroni. L Además de la

planta ahora en construcción, en Burgos elabora 1,5 M de jamones de cerdo blanco anuales, mientras la instalación cacereña produce 1,2 M de jamones de cerdo blanco e ibérico. Por su parte, la fábrica de cárnicos soriana se dedica a embutidos curados de cerdo blanco e ibérico y está preparada para 22.000 t/año, entretanto en Torrent se producen 21.000 t anuales de salchichas, bacon y “Buguis” (hamburguesas precocinadas). La factoría madrileña está especializada en la elaboración de salchichas cocidas y además acoge la fase final de curación de unos 350.000 jamones y, por último, la planta toledana produce 500.000 jamones anuales y concentra la fabricación de los loncheados de curados del grupo en España. CAMPOFRÍO FOOD GROUP se mantiene en el cuarto puesto en el Ranking 2013. La facturación por las ventas de sus productos presenta una ligera caída del 0’57% y su plantilla se reduce un 5%

Ranking: 4	CAMPOFRIO FOOD GROUP
Sede central	Alcobendas (Madrid)
Sector	Industria cárnica
Ventas 2013	1.907,4 Millones de € (-0,57%)
Plantilla 2013	7.726 (-5,26%)
Centros de Trabajo	Castilla y León: <i>Burgos</i> (2) <i>Soria</i> : Ólvega Castilla La Mancha: <i>Toledo</i> : Torrijos Extremadura: <i>Cáceres</i> : Trujillo Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> País Valencià: <i>Valencia</i> : Torrent
Marcas	ALERCE, AOSTE, CAMPOFRÍO, CAMPOLLANO, CAMPOSIERRA, CARNES SELECTAS, DOBLON, JAMONGUS, LAMPIÑO, NAVIDUL, OSCAR MAYER, POLLOFRIO, REVILLA, SALCHIBEEF, TURMIX
MDD	CARREFOUR : Jamón curado DIA : Mortadela, Salchichas, Pizzas MERCADONA : Salchichas (REVILLA), Chorizo HIPERCOR : Jamón York AHORRAMÁS : Salchichas LIDL : Carne envasada, Salchichas

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. GRUPO

EMPRESA CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A. **RANKING** 4

GRUPO

CENTRO DE TRABAJO	Alcobendas (Madrid)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	





5. CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.

Cabecera industrial y comercial del denominado GRUPO ALIMENTARIO GUISSONA, encargada de la transformación y venta de las producciones ganaderas y agrícolas de los socios de COOP. AGROPECUARIA DE GUISSONA. Tiene 10 fábricas de piensos. Por su parte, 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. Además, CORP. GUISSONA explota directamente una red de establecimientos minoristas en autoservicio para la venta de sus productos y otros de terceros, que, tras la apertura de 19 establecimientos en 2013, sumaba 422 locales "bonÀrea" - 253 tiendas "bonÀrea" y 169 sùpers "bonÀrea"-; mayoritariamente situados en Cataluña y Aragón, y en menor medida en Castellón, Madrid, Guadalajara y Andorra. Asimismo, posee 13 cash en Lleida (capital y Guissona), Barcelona (Montcada i Reixac, Manresa y Santa Susanna), Tarragona (Reus y Tortosa), Huesca, Villajoyosa (Alicante), Leganés (Madrid), Palencia, Daimiel (Ciudad Real) y Almendralejo (Badajoz). Aparte, CORP. GUISSONA explota 37 gasolineras (tras abrir 3 en 2012 y una en 2013) y 2 buffets libres "bonArea Restaurant" en Montblanc y Guissona. Para 2014, las inversiones previstas se siguen destinando principalmente el centro alimentario "La Closa" y la expansión de los establecimientos "bonÀrea", con una previsión de 20 nuevas tiendas, así como 6 nuevas gasolineras. GRUPO ALIMENTARIO GUISSONA se completa con la cooperativa de crédito CAIXA GUISSONA, la correduría SEGUROS AGROPECUARIA GUISSONA, S.L. (SEAGUI), la "Fundación Privada Agropecuaria de Guissona", que posee un centro médico sanitario y de rehabilitación y una residencia geriátrica, así como la "Fundación bonArea", creada en 2004 para fomentar la integración en el mundo rural.

GUISSONA gana una posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento cercano al 3%, mientras que su plantilla se reduce un 3'21%.

Ranking: 5	CORP. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.
Sede central	Guissona (Lleida)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	1.466,9 Millones de € (2,94%)
Plantilla 2013	3.118 (-3,21%)
Centros de Trabajo	Aragón: Zaragoza: Bujaraloz Catalunya: Lleida: Guissona, Pallargues y Lèrida Barcelona; Moia Tarragona: Reus
Marcas	BONAREA, BONMASCOTA, GUISSCAN, GUISSCAT
MDD	SI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOR. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A.

EMPRESA **COOR. ALIMENTARIA GUISSONA, S.A. RANKING 5**
GRUPO

CENTRO DE TRABAJO	Guissona (Lleida)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.257,67€
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Complementos.
<i>Antigüedad</i>	2 bienios y 4 quinquenios.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,80%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:100%; Enfermedad común: 75% del día 1 al 20, 100% desde el 21.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento e Invalidez permanente: 35.000€; Fallecimiento e Incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad Profesional: 38.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Conversión de contratos de duración determinada o temporal a indefinidos.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Anexo 4. Maternidad y paternidad
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
<i>Observaciones</i>	Las partes acuerdan establecer un salario mínimo de convenio de 15.000 euros anuales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

CENTRO DE TRABAJO	Guissona (Lleida)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	



6. VALL COMPANYS GRUP

De los datos de 2013, el 60% correspondió al negocio de porcino (en vivo y carnes), el 2,1% a elaborados cárnicos, el 16% al avícola, un 11% a harinas, un 5,7% a bovino y el resto a otras actividades. Su negocio de producción porcina está integrado por la cabecera Vall Companys, S.A. y sus filiales al 100% Producciones Agropecuarias del Turia, S.A. (Agroturia); General Pecuaria, S.A. (Gepesa) y Agropecuaria del Centro, S.A. (Agrocesa). En el sector avícola opera a través de Pondex, S.A. -incubación e integración de pollos- y sus filiales El objetivo de esta nueva compañía es convertirse en un proveedor global de toda las gamas de carne fresca y elaborados en libreservicio para la distribución organizada en Valencia y Madrid. Asimismo, para reforzar esta operativa, a mediados de 2011 tomó una participación significativa en la sala de despiece de vacuno madrileña Rubiato Paredes, S.L., participación que ha completado en varios tramos hasta el 100%, el último este 2014. Ya en 2012, puso en marcha la empresa jamonera Jamones Duriber, S.L., con oficinas en Madrid, para la comercialización de jamones de cerdo blanco e ibérico elaborados en secaderos contratados, pero con materia prima del grupo. Para reforzar esta actividad, a principios de 2014 Duriber ha adquirido el secadero de servicios turolense Jamcal Alimentación (Calamocha), así como la despiezadora y loncheadora Comercial Logística de Calamocha, el 20% de Jamones de Alto Aragón y el fondo de comercio de Jamones Nicolau. Además, directamente Vall Companys, ha tomado el 28% en Osona Intensiva, sociedad convertida en holding del grupo jamonero Comapa. Igualmente, en septiembre de 2012 adquirió el matadero de porcino propiedad de Cárnicas Cinco Villas, S.L, de dicha localidad zaragozana, donde cuenta con una planta de piensos. A lo largo de 2013 está acometiendo distintas obras de mejora y ampliación en dichas instalaciones. La división cárnica se completa con el 75% de la portuguesa Carsiva, LDA. El grupo también incluye participaciones del 100% en Mevet, S.A. (zoosanitarios); Compañía General de Compras Agropecuarias, S.L. (gestión de compras de lechones y materias primas para piensos); Compañía General de Ventas Agropecuarias, S.A. (coordinación de las ventas de porcino); Comercial Grup Vall 1996, S.L. (venta de productos veterinarios), y Nutrivall, S.L., que gestiona un centro de inseminación artificial de porcino, con 400 verracos, ubicado en Cervià de Les Garriges (Lleida). Su accionista, Inversions Fenec -controlada por Josep Vall Palou- también suscribe el 100% de Harinera La Meta, S.A. (con participaciones en otras harineras).

VALL COMPANY gana cinco puestos en el Ranking 2013 y se coloca entre los diez primeros. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 16% y su plantilla crece un 10'59%.

Ranking: 6	VALL COMPANYS GRUP
Sede central	Lleida
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	1.303,9 Millones de € (15,99%)
Plantilla 2013	1.911 (10,59%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha: <i>Ciudad Real</i> : Valdepeñas, Frimancha Industrias Cárnicas, S.A. <i>Cuenca</i> : Villar de Olalla, Cárnicas Frivall, S.L., Catalunya: <i>Lleida</i> Lleida, Avícola de Lleida <i>Barcelona</i> : Mataró, Escorxador D'aus Torrent I Fills, S.A Santa María del Coro, Dececsa, S.L. L'Esquirol, Patel, S.A. <i>Girona</i> : Banyoles, Especialitats Costa, S.L. Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Jamones Duriber, S.L. País Valencià: Valencia: Puçol, Disporaves, S.L.
MDD	MERCADONA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE VALL COMPANYS GRUP

EMPRESA	VALL COMPANYS GRUP	RANKING	6
CENTRO DE TRABAJO	Lleida		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,60%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.		
<i>Observaciones</i>			

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE VALL COMPANYS GRUP

EMPRESA **VALL COMPANYS GRUP** **RANKING 6**

CENTRO DE TRABAJO

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.780 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.101,03€
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,60%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Entre 11.946,40€ y 17.454,33€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc.
<i>Observaciones</i>	



7. GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.

Sociedad holding del GRUPO FUERTES, con más de 20 compañías y cuya principal filial es la industria cárnica ELPOZO ALIMENTACION, S.A. Su acción diversificadora más reciente ha sido la adquisición del 6,2% de SACYR VALLEHERMOSO, así como la constitución a mediados de 2012 de una joint-venture en Rusia, con la local Cherkizovo. En la industria de alimentación, GRUPO CORPORATIVO FUERTES también posee el 100% de las compañías FRIPOZO, S.A., fabricante de alimentos congelados; PROCAVI, S.L, productora y comercializadora de carne de pavo; el 51% en AQUADEUS, S.L., envasadora de agua mineral en El Robledo (Albacete); el 86% en la elaboradora de vinos BODEGAS LUZON, S.L., con instalaciones en Jumilla (Murcia); y el 99,9% de PALANCARES ALIMENTACION, S.L., con fábrica de quesos y productos lácteos en Bullas (Murcia). En 2009 se hizo con el negocio de fraccionamiento y envasado de productos frescos de CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., y para su gestión creó la filial SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A., que tiene un contrato en exclusiva para surtir de productos frescos embarquetados (básicamente carnes, productos cárnicos y quesos) a los establecimientos "Carrefour" por un periodo inicial de tres años, prorrogables. GRUPO CORPORATIVO FUERTES controla también el 100% de CEFU, S.A. (CEFUSA), con fábricas de piensos compuestos y granjas de cría y engorde de cerdos blancos e ibéricos y vacuno para el abastecimiento a ELPOZO; y AGRIFU, S.A. (AGRIFUSA), con producción de cereales en extensivo (maíz, trigo y cebada, para la producción de piensos) y cultivos de fruta de hueso, uva de mesa y cítricos. La mencionada AGRIFUSA cuenta con el 28,5% de la central de manipulación de limón, naranja y mandarina AGRIOS EL CARRIL, S.L. Otras empresas del grupo son la industria petroquímica ACEITES ESPECIALES DEL MEDITERRANEO, S.A. (AEMEDSA); la inmobiliaria PROFU, S.A. (PROFUSA), que promueve viviendas y gestiona suelo en todo el sureste español, y VIS HOTELES, S.L., propietaria de los hoteles alicantinos "Albahía" y "Pueblo Acantilado". Asimismo, GRUPO CORPORATIVO FUERTES participa en las compañías de ocio TERRA MITICA PARQUE TEMATICO DE BENIDORM, S.A. (1,81%), TERRA NATURA, S.A. (99%) y BENIDORM EN MURCIA (70%); las empresas de nuevas tecnologías ONO -0,97%- y NEO; la gestora AUTOPISTA DEL SURESTE CONCESIONARIA ESPAÑOLA DE AUTOPISTAS, S.A. (20%); y la fabricante de gres TODAGRES, S.A. (50%). Por último, es accionista de empresas de investigación y desarrollos médicos como DIGNA BIOTECH (7,62%), PREVTEC (10,18%) y SAVIA Gerocentros (42,5%) y mantiene una participación del 2,63% en CAMPOFRÍO.

GRUPO CORPORATIVO FUERTES sube un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 8% y su plantilla crece un 5%.

Ranking: 7	GRUPO CORPORATIVO FUERTES, S.L.
Sede central	Alhama de Murcia (Murcia)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	1.300,20 Millones de € (7,99%)
Plantilla 2013	5.344 (5,17%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Sevilla</i> Sevilla (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Marchena (PROCAVI, S.L.) Castilla La Mancha: <i>Albacete</i> : Robledo (AQUA DEUS) Catalunya: <i>Barcelona</i> (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Getafe (SEDIASA ALIMENTACIÓN, S.A.) Región de Murcia: <i>Murcia</i> : Alhama de Murcia (EL POZO ALIMENTACIÓN Y CEFU, S.A.) Torre de Cotillas (FRIPOZO, S.A.) Jumilla (AGRIFU, S.A y LUZÓN BODEGAS) Bullas (PALANCARES)
MDD	CARREFOUR y DIA : Cárnicas EL POZO (Salchichas) AHORRAMÁS y LIDL : Embutidos EL POZO ALDI : EL POZO (pavo)

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO)
EMPRESA GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. RANKING 7
(EL POZO)

CENTRO DE TRABAJO	Alhama de Murcia (Murcia)
Periodo de vigencia:	2011/2014 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 15.175,90€
Vacaciones	31 días naturales.
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
Antigüedad	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
Incremento Salarial	El 0,60%.
Revisión Salarial	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
Complemento de IT	En todos los casos el 100%.
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
Estabilidad en el empleo	No se recoge.
Formación	Comisión Paritaria de Formación.
Salud Laboral	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
Conciliación e Igualdad	No se recoge.
Derechos sindicales	Cumplimiento de la Ley vigente.
Observaciones	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. (EL POZO)
EMPRESA GRUPO CORPORATIVO FUERTE, S.L. RANKING 7
(EL POZO)

CENTRO DE TRABAJO	Alhama de Murcia (Murcia)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,60%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	



8. MAHOU, S.A. GRUPO

En 2013 tuvo una producción total de 1.290 MI (1.227,4 MI el año anterior), un 13% para exportación, lo que le posiciona como primer grupo cervecero en España con una cuota del 37%. Los datos que se indican son los consolidados por las cerveceras Mahou, S.A., su filial al 100% San Miguel, Fábricas de Cerveza y Malta, S.A. y la participada al 100% por ésta Cervezas Anaga, S.A. y Cervezas Alhambra, S.L. Además, con la envasadora de agua mineral Balneario y Aguas de Solán de Cabras, S.A., con planta en Beteta (Cuenca). El grupo se completa con la filiales Cervecería Independiente, S.A.; Grupo Alhambra Alimentaria, 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.; MSM Grupo Comercializador, S.A. y Spain's Best Beers, Inc. A su vez participa en la fabricante de malta en Ourense, Inter Malta, S.A. (33,27%), y en S.A.E. de fomento del lúpulo (28,91%); El grupo mantiene, entre otros, un acuerdo con FCC Logística para las operaciones de logística y transporte de los productos dirigidos a la distribución alimentaria. Este grupo gestiona la plataforma logística de Mahou-San Miguel en Burgos, con 14.800 m² de superficie y capacidad para almacenar más de 15.000 palés (2,5 M de envases) y 24 muelles de carga y descarga. En mayo de 2012 acordó la compra del 50% 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 (Norroeste de India). La planta se ubica a 70 km de Nueva Delhi, tiene capacidad para 50 MI (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. En abril de 2014 adquirió el restante 50% que no controlaba, tomando el 100% de la compañía india. A mediados de 2014 aprobó un proceso de simplificación societaria por el cual Mahou ejercerá de sociedad dominante a nivel corporativo y comercial. Este proceso implicará la fusión por absorción de las filiales San Miguel Fábricas de Cerveza y Malta, Grupo Alhambra alimentaria, Cervezas Alhambra y MSM Grupo Comercializador.

MAHOU sube dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 4'7% y su plantilla se reduce un 1%.

Ranking: 8	MAHOU, S.A. GRUPO
Sede central	Madrid
Sector	Cervezas
Ventas 2013	1.117,90 Millones de € (-4,70%)
Plantilla 2013	2.504 (-1,11%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Granada</i> (ALHAMBRA) <i>Córdoba</i> (ALHAMBRA) <i>Málaga</i> (SAN MIGUEL) <i>Jaén, Los Villares</i> (ENVASADO AGUA) Canarias <i>Candelaria</i> (Tenerife), ANAGA Castilla y León: <i>Burgos</i> (SAN MIGUEL) Castilla La Mancha: <i>Guadalajara</i> : Alovera (MAHOU) <i>Cuenca</i> : <i>Beteta</i> (ENVASADO AGUA) Catalunya: <i>Lleida</i> (SAN MIGUEL)
Marcas	ADLERBRAU, ALHAMBRA, BEAMISH IRISH STOUT, BISOLAN, BLACKTHORN, CARLING, CARLSBERG, GAYMERS, GRIMBERGEN, HORNIMANS, KONING LUDWIG WEISSBIER, KRONENBOURG 1664, MAHOU, MARCILLA, MEZQUITA, MIXTA SHANDY, NATREEN, REINA, SAN MIGUEL, SOLAN DE CABRAS, SUREÑA, TETLEY´S, WARSTEINER, WORTHINGTON
MDD	DIA: Cerveza San Miguel HIPERCOR: Cerveza Mahou AHORRAMÁS: Cerveza Alhambra

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL

EMPRESA	SAN MIGUEL	RANKING	8
CENTRO DE TRABAJO	Málaga, Lleida y Burgos		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2017 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 35.153,91€		
<i>Vacaciones</i>	25 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Suprimido a enero de 2005. Se crea Complemento personal de supresión de antigüedad.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 3, %.		
<i>Revisión Salarial</i>	IPC real si es superior al 3%.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100%. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 90.000€; Fallecimiento por accidente: 106.000€; Incapacidad total, absoluta o Gran Invalidez: 81.00€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de promociones internas de oficial de segunda, de tercera y auxiliar en un nº no inferior al 10% y a no variar el nº de plantilla fijada a 31/12/2004.		
<i>Formación</i>	Desarrollo de políticas de formación y promoción.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley. Regula los Comités de Seguridad y Salud. Tiene Comité Intercentros		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Crea Comisión reducida.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	Fondo para prestamos por adquisición de vivienda. Se gestionará por los Comité de Empresa de acuerdo con el Reglamento. Plan de Pensiones a cargo de la empresa.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO MAHOU- SAN MIGUEL

EMPRESA MAHOU **RANKING** 8

CENTRO DE TRABAJO

<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2018 <i>Horas/año</i> 1.746 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 41.767,86€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 6 pagas. Cinco de 30 días de Salario base y una de cuantía fijada. La paga de vacaciones consiste en salario base, plus convenio y una cantidad a tanto alzado de 673,40€.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: El 0,5%. Resto de años el 0,6%
<i>Revisión Salarial</i>	Si el IPC real es superior, se efectua la revision salarial hasta un incremento máximo anual de 1%.
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 95.000€, Fallecimiento por accidente: 110.000€. Fallecimiento por accidente de circulación:120.000€; Incapacidad permanente total: 85.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Amortizar la plantilla fija solo a base de prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc. Durante los años de vigencia de convenio la empresa mantendrá al menos el mismo numero de plantilla existente al 31/12/2012, excluyendo las prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, etc
<i>Formación</i>	Indica que las contrataciones fijas recibirán un periodo de formación de 8 años. Además el art. 40 recoge el sistema de formación y ascensos.
<i>Salud Laboral</i>	Comité de Seguridad y Salud.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Elaboración del Plan de Igualdad.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y Garantía Sindicales. Constitución de Comité Intercentros.
<i>Observaciones</i>	Fondo para prestamos por adquisición de vivienda. Máximo de 20.000€ amortizable en 60 meses. Fondo para prestamos especiales sin intereses. Máximo de 4.000€ amortizable en 2 años. Paga a tanto alzado de 673,40€ por cada trabajador de la empresa, si el trabajador las disfrutase en enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre se sumarán 455,62€. se toma la decisión que una vez al mes la comisión paritaria se reunirá para tratar este tema y tomar las medidas adecuadas según los casos. Plan de Pensiones a cargo de la empresa.

9. GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

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

LACTALIS se mantiene en la misma posición que en el Ranking 2012. Las ventas de sus productos registran una caída del 2%, mientras que su plantilla crece hasta un 98%.

Ranking: 9	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
Sede central	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2013	1.099,30 Millones de € (-2,01%)
Plantilla 2013	2.041 (98,16%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Granada</i> Castilla y León <i>Valladolid: Peñafiel y Valladolid Zamora</i> Castilla la Mancha <i>Albacete: Villarobledo</i> Cataluña <i>Lleida: Mollerussa</i> Galicia <i>Lugo: Villalba</i>
Marcas	CHOLECK, CHUFI, DON BERNARDO, EL CASTILLO, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, GRAN CAPITÁN, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, RAM, SANTA LUCIA, SOCIETE
MDD	CARREFOUR, CAPRABO, ALCAMPO: Leche DIA: Queso y yogures EROSKI: Horchata

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

EMPRESA	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	RANKING	9
CENTRO DE TRABAJO	Zamora		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2009/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.992,26€		
<i>Vacaciones</i>	30 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5%. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 5%.		
<i>Revisión Salarial</i>	El 0,5% por encima del índice del IPC real.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100%. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 24.000€ a 48.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Se pacta entre empresa y trabajadores		
<i>Salud Laboral</i>	Según ley.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>			





10. PESCANOVA S.A., GRUPO

Una vez superado el concurso de acreedores de su matriz el pasado mes de mayo, el grupo continúa quemando etapas en su transición hacia Nueva Pescanova. Los hitos más recientes en este proceso son la aprobación de las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2011, 2012 y 2013 y la entrada en concurso de acreedores de varias de sus filiales nacionales, proceso contemplado en el convenio de Acreedores. El “annus horribilis” de Pescanova se saldó al final del ejercicio 2013 con una caída de ventas consolidadas del 21,5%, cifra en la que pesa más la retirada de las filiales chilenas del perímetro de consolidación del grupo que la pérdida de la confianza de sus clientes, que a la luz de estos datos se mantuvo prácticamente intacta. Durante el proceso concursal, el grupo ha perdido sus activos en Chile, declarados en quiebra, dos granjas de cultivo de langostino en Ecuador, operadas hasta la fecha por Promarisco, su actividad en Australia y ha declarado en concurso a sus filiales de Argentina y Brasil. Su estructura fuera de nuestras fronteras está integrada por la actividad en acuicultura en Sudamérica y Centroamérica (Nicaragua, Guatemala, Honduras y Ecuador), donde las últimas adquisiciones han sido a través de la peruana Corporación Novamar, que explota granjas marinas y dos plantas de procesado ubicadas cerca a los Puertos de Callao y Paita; Novahonduras; la ecuatoriana Promarisco y la guatemalteca Multiprocesos. Su división de acuicultura cuenta también con centros en Brasil (tilapia). Su división pesquera cuenta con alrededor de 130 buques que faenan en caladeros de la Unión Europea, Namibia, Mozambique, Argentina, Chile, Uruguay y Australia, principalmente. La división industrial incluye cerca de una treintena de centros productivos, de los que 11 están situados en España. En esta cifra se incluyen los activos Krustanord (cuatro plantas para la elaboración de crustáceos situadas en Francia); Argentina (1, merlúcidos y crustáceos, Argenova, tras cerrar en marzo la que operaba en Comodoro Rivadavia); Namibia (merlúcidos, Novaman); Sudáfrica (servicio de contenedores, Novagruop); Irlanda (pescado fresco y marisco, Eiranova Fisheries); Islas Malvinas (calamar, Polar); Mozambique (crustáceos, Pescamar); México (crustáceos y calamar gigante Pescafina Tampico); Francia (Caen, platos precocinados y las ya citadas de Krustanord en Saint Laurent du Var, Lorient, Boulogne-sur-Mer y Vitrolles); los Territorios Franceses de Ultramar (Interpeche, pescado); Ecuador y Nicaragua.

PESCANOVA pierde cinco puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 27'47% y su plantilla se reduce cerca de un 23%.

Ranking: 10	PESCANOVA S.A. GRUPO
Sede central	Redondela (Pontevedra)
Sector	Procesado y Conservación de Pescado
Ventas 2013	1.062,60 Millones de € (-27,47%)
Plantilla 2013	10.066 (-22,93%)
Centros de Trabajo	Castilla y León: <i>Burgos</i> (ULTRACONGELADOS ANTARTIDA) Galicia: <i>Pontevedra</i> : Vigo (PEZ AUSTRAL, PESCAFRESCA y FRIGODIS) Chapela (FRIVIPESCA CHAPELA) Porriño (FRINOVA y HARINAS Y SEMOLAS DEL NOROESTE (HASENOSA) A <i>Coruña</i> : Arteixas (BAJAMAR SEPTIMA) País Valencià: <i>Valencia</i> : Godella y Catarroja (FRICATAMAR) Paterna (PESCAFINA BACALAO)
MDD	DIA : Congelados de pescado MERCADONA : Congelados de pescado

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PESCANOVA

EMPRESA	FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.	RANKING	10
CENTRO DE TRABAJO	Chapela (Vigo) y Redondela (Pontevedra)		
Periodo de vigencia:	2013 <i>Horas/año</i> 1.740 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.489,72€		
Vacaciones	30 días naturales.		
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Pluses (convenio + distancia + prima de tarde + trabajos especiales + trabajos penosos)		
Antigüedad	Bienes al 5% SMI. Máximo de 20 si han entrado a plantilla antes del 31.05.85, para los que entraron después un máximo de 13 bienes.		
Incremento Salarial	El 0%.		
Revisión Salarial	No.		
Complemento de IT	En todos los casos el 100%.		
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 59.680,92€; Incapacidad permanente absoluta: 119.361,84 €; Gran invalidez: 238723,70€.		
Estabilidad en el empleo	No se recoge.		
Formación	No se recoge.		
Salud Laboral	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
Conciliación e Igualdad	Compromiso de Plan de igualdad. Creación de Órgano Paritario para el desarrollo y mantenimiento del Plan de Igualdad de la empresa.		
Derechos sindicales	Estatuto de los Trabajadores.		
Observaciones	Se estudiará un Plan de Pensiones para todo el personal. Tendrá carácter voluntario para los trabajadores. Protección integral contra la violencia de género.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PESCANOVA

EMPRESA PESCANOVA, S.A. GRUPO. **RANKING** 10
FRIGODIS E FRIVIPESCA CHAPELA, S.A.

CENTRO DE TRABAJO	Vigo, Chapela y Porriño (Pontevedra)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año</i> 1.740 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.538,44€
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Plus convenio + Pluses + Antigüedad.
<i>Antigüedad</i>	Antes de 1985: bienios al 5% del SMI. Máximo de 18; Después de 1985 serán trienios del 5%
<i>Incremento Salarial</i>	El 0%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	El 100%, siempre que el Índice de absentismo del mes anterior no supere el 6% del total de trabajadores.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 59.680,92€ a 238.723,70€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	No se recoge.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.
<i>Observaciones</i>	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PESCANOVA

EMPRESA PESCANOVA, S.A. GRUPO. **RANKING** 10
FRINOVA

CENTRO DE TRABAJO	Polígono de las Gándaras
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.988,44€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad+complementos
<i>Antigüedad</i>	Consolidados los trienios hasta diciembre de 2009. A partir enero de 2010 se disfrutaban bienios al 5% del SMI.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta o Gran Invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional o accidente no laboral: desde 59.680,92€ a 238.723,70€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	No se recoge.
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.
<i>Observaciones</i>	Fondo Social de 32.472€ anuales durante la vigencia del Convenio. Será distribuido por el Comité de Empresa para becas de estudio y otros fines sociales. Bolsa de vacaciones de 1.397,33 €.



11. COOPERATIVAS ORENSANAS, SCG (COREN)

Cooperativa de segundo grado, que agrupa a 19 cooperativas de primer grado con un total de 3.650 socios. Está presente en los sectores de piensos, avícola, huevos, porcino, vacuno y platos preparados, así como amplios servicios a sus socios. Para su actividad de piensos, cuenta con cuatro centros fabriles propios -en San Ciprao das Viñas (2), Bretoña y Benegiles- y uno a través de su filial Coren Agroindustrial en Outero de Rei. Su producción se dirige mayoritariamente a sus socios, pero también comercializa a terceros. Además, en San Ciprao también cuenta con una unidad de producción de petfood. En el área avícola, con una producción en vivo de 40,6 M de pollos, el grupo posee un macrocentro de procesamiento en su sede de Santa Cruz -donde se ubica también las plantas de clasificación de huevos-. Este centro ocupa una superficie de 50.000 m² cubiertos y en él también procesa pavos y patos. Además, Coren cuenta con granjas reproductoras. Para la producción de pavos tiene centro de incubación en Portomarín (Lugo) y un núcleo de cría y engorde en Cualadro (Ourense). También comercializa carne de conejo. En 2011 lanzó una línea de carne de cerdo alimentado con castañas, bajo el epígrafe "Selecta", que ha completado entre 2012 y 2013 con elaborados y jamón curado. Esta línea, desarrollada en las instalaciones de Frigolouro y Novafrigsa. A medio plazo se baraja construir unas instalaciones propias para esta línea. Igualmente, Coren estudia la construcción de un macrocentro de elaborados y precocinados de todas las especies que trabaja, que podría ubicarse junto a su complejo avícola en unos terrenos de unos 200.000 m². Por otro lado, ha introducido la línea "Mimos" para el público infantil. A nivel comercial, Coren cuenta con la filial Gallega de Alimentación, S.A. (Galsa) -para distribuir en Galicia, Madrid, Levante, Cataluña y Baleares-. Además, tiene la cadena de tiendas y asadores "Coren Grill", cuya imagen y diseño renovó entre 2011 y 2012, con 40 establecimientos. Dentro de su plan de desarrollo a medio plazo, Coren quiere expandir esta red por toda España, programando varias aperturas para 2013-2014, con el objetivo de alcanzar 50 tiendas a medio plazo. Otro de los puntos que quiere potenciar es la exportación, el 50% de su volumen de porcino y el 22% del avícola, donde se ha introducido en Angola y ha creado la filial Coren Foods, Ltd. en Reino Unido. Además, está presente fabrilmente en Portugal -a través de Loureiro Conservas de Carne-, con plantas en Lisboa y en Vila do Conde. Y, comercialmente, está presente en Argentina, Venezuela, Chile y México y cuenta con distribuidores en Alemania. Para otros negocios, Coren también participa minoritariamente en Carlotaña de Asados, S.L., de La Carlota (Córdoba), para potenciar su negocio de platos asados refrigerados de especialidades avícolas (Coren también tiene producción propia de tortilla). Por último, Coren tiene una serie de filiales para actividades auxiliares, como Gallega de Residuos Ganaderos, S.A. (junto a Novacaixa Galicia), con planta de tratamiento de residuos en Xinzo de Lima (Ourense); Suministros Coren, S.A. (Sumicor); Servicios Gallegos de Asesoría, S.L.; Coren Zeltia Veterinaria, S.A.; y participaciones en la empresa de genética Hypor España G.P, S.A. (5,10%), Galicia Trading, S.A. (11,1%) y Sociedad Comercializadora de Aves, S.A. (Sodocasa).

COREN escala una posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0'20% y su plantilla se mantiene sin cambios

Ranking: 11	COOPERATIVAS ORESANAS, SCG (COREN)
Sede central	Ourense
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	982,00 Millones de € (0,20%)
Plantilla 2013	3.200 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía: Sevilla: Morón de la Frontera (Avicultura) Galicia: Ourense: San Ciprián de Viñas (COREN AGROINDUSTRIAL, Avicultura y Procesado Avícola) Cualadro (Avicultura) Sta Cruz de Arrabaldo (Procesado Avícola) Lugo: Otero del Rey, Pastoriza y Bonxe (COREN AGROINDUSTRIAL) Portomari (Avicultura)
Marcas	COREN, DEL VALLE, EL ASADOR, KEBUENO, LOURIÑO, LOURISIERRA, PAVIS, PAVOSANO, SALUDABLES DE COREN, SELECTA, SUMICAN, SUMICAT, VETTONIA MONTANEA
MDD	DIA y SUPERSOL: Callos EROSKI: Platos precocinados

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL

EMPRESA	COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL	RANKING	11
CENTRO DE TRABAJO	Ourense		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015	<i>Horas/año</i>	1.780
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,60%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Entre 11.946,40€ y 17.454,33€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc.		
<i>Observaciones</i>			

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL

EMPRESA COOPERATIVAS ORENSANAS, SCL **RANKING** 11

CENTRO DE TRABAJO	Otero de Rey (Lugo) San Ciprian de Viñas (Ourense) y Benegiles (Zamora)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.257,67€
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad.
<i>Antigüedad</i>	2 bienios y 4 quinquenios.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,80%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:100%; Enfermedad común: 75% del día 1 al 20, 100% desde el 21.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento e Invalidez permanente: 35.000€ ; Fallecimiento e Incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad Profesional: 38.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Conversión de contratos de duración determinada o temporal a indefinidos.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Anexo 4. Maternidad y paternidad
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
<i>Observaciones</i>	Las partes acuerdan establecer un salario mínimo de convenio de 15.000 euros anuales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

12. AGROLIMEN, S.A. GRUPO

Concentra las participaciones mayoritarias del grupo empresarial de la familia Carulla. En el sector alimentario, suscribe el 100% de PREPARADOS ALIMENTICIOS, S.A. (PASA) -tras adquirir un último paquete del 25% a Findim Investments a finales de 2012-, a su vez titular del 100% de GALLINA BLANCA, S.A. y de la italiana STAR STABILIMENTO ALIMENTARE, S.p.A.; el 100% de AFFINITY PETCARE, cabecera de un grupo de sociedades dedicadas a la fabricación y venta de alimentos para animales de compañía; el 100% de la fabricante de productos dietéticos BIOCENTURY, S.L. -participada por INVERAMEN SCR, S.A.-; el 100% de la vinícola ROGER GOULART, S.A. -tras vender Reserva Mont Ferrant en 2013-; y el 82,24% de CONSORCIO DE JABUGO, S.A. -también a través de INVERAMEN-, que agrupa a varias empresas dedicadas a la producción y comercialización de derivados del cerdo ibérico. Las ventas y la plantilla corresponden a una estimación para los mencionados negocios industriales de alimentación y bebidas de CORPORACION AGROLIMEN. Las ventas agregadas de todas las empresas de AGROLIMEN alcanzaron la cifra de 1.554,68 M en 2012 y de 1.031,59 M en 2013 (perímetro no comparable por la venta de Arbora&Ausonia). Aparte, en la actividad agrícola, dispone del 100% de ILLA DE GRACIA, S.A., especializada en el cultivo de naranjas y mandarinas en el Delta del Ebro. La división de restauración está encabezada por THE EAT OUT GROUP, S.L., propietaria de cadenas como "Pans & Company", "Bocatta", "FresCo", "Ribs" y "Dehesa Santa María", entre otras. La familia Carulla, a través de ARBORINVEST, S.A., mantenía el 50% de ARBORA, S.A., propietaria del 100% de ARBORA & AUSONIA, S.L., líder del mercado de derivados de celulosa, que vendió a su socio PROCTER&GAMBLE en 2012, por unos 800 M€. CORPORACION AGROLIMEN posee el 100% de la citada INVERAMEN SCR, creada para canalizar participaciones en actividades distintas a sus áreas de negocio en productos de gran consumo y restauración.

AGROLIMEN escala una posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0'31%, mientras que su plantilla se reduce un 5'46%.

Ranking: 12	CORPORACIÓN AGROLIMEN, S.A.
Sede central	Barcelona
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	975 Millones de € (0,31%)
Plantilla 2013	2.370 (-5,46%)
Centros de Trabajo	Barcelona
Otras Empresas del Grupo	AFFINITY PETCARES, S.A. (GRUPO) / BIOCENTURY, S.L.U./ GALLINA BLANCA, S.A. (GRUPO) / INDUSTRIAS Y PROMOCIONES ALIMENTICIAS, S.A. (INPRALSA)/ ROGER GOULART, S.A./ THE EAT OUT GROUP, S.L./ PREPARADOS ALIMENTICIOS, S.A. (PASA)/ AGROLIMEN, S.A./ ONIPSE CANARIAS, S.L.
MDD	CARREFOUR: Caldo de verduras GALLINA BLANCA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.

EMPRESA	AFFINITY PETCARES, S.A.	RANKING	12
CENTRO DE TRABAJO	Cataluña		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.257,67€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad + Complementos.		
<i>Antigüedad</i>	2 bienios y 4 quinquenios.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,80%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional:100%; Enfermedad común: 75% del día 1 al 20, 100% desde el 21.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento e Invalidez permanente: 35.000€; Fallecimiento e Incapacidad permanente por accidente laboral o enfermedad Profesional: 38.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Conversión de contratos de duración determinada o temporal a indefinidos.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Anexo 4. Maternidad y paternidad		
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Las partes acuerdan establecer un salario mínimo de convenio de 15.000 euros anuales, que entrará en vigor el 1 de enero de 2012.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN AGROALIM, S.A.

EMPRESA **GALLINA BLANCA, S.A.** **RANKING 12**

CENTRO DE TRABAJO **Sant Joan Despí (Barcelona)**

<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.650 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 27.285,75€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Según tablas.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,80%.
<i>Revisión Salarial</i>	IPC Real.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (Índice absentismo e igual o inferior al 4,5%).
<i>Seguro Colectivo</i>	Si. Para el personal de plantilla que no esté adherido al Plan de Pensiones.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Plan de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comité de Seguridad y Salud.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa o Delegados de Personal y Sección Sindical.
<i>Observaciones</i>	Coste Convenio: se descontará 40€ en concepto de coste de asesoramiento a la representación social del convenio. Ayudas a la formación, el número de trabajadores beneficiarios no podrá exceder al 10% de la plantilla y en su caso el montante no podrá exceder la cantidad de 9.232,44€. Ayuda por hijo discapacitado: desde 320,86€ a 535,35€, dependiendo del grado de minusvalía. Hay cheque guardería de 80€ mes por hijo. Hay una prima de absentismo global de 150€ año para 2013 y de 151,2€ para el año 2014, si el índice global de absentismo es igual o inferior a 5% anual. Plan de Pensiones.



13. PEPSICO GRUPO

PEPSICO BEBIDAS IBERIA

División de bebidas de Pepsico Iberia, cabecera de los negocios de Pepsico Europe en España y Portugal.. Gestiona su negocio a través de las sociedades Compañía de Bebidas Pepsico, S.L., que se ocupa del negocio embotellador de la multinacional en la mayor parte de España, y de Centro-Mediterránea de Bebidas Carbónicas Pepsico, S.L., que cubre las zonas de Madrid, la Franja Mediterránea y Baleares.

PEPSICO FOOD, A.I.E.

Sucesora de la actividad de Snack Ventures, s.l. desde octubre de 2010. Filial del grupo norteamericano Pepsico, se encarga de la comercialización de la división de alimentación del grupo en España, ocupándose de la actividad comercial, de distribución y marketing de snacks, aperitivos y gazpachos. Comercializa además productos de confitería con marcas propias elaboradas por terceros. Pepsico Foods se completa con Tropicana Alvalle, elaboradora de gazpachos, cremas y zumos refrigerados y Pepsico Manufacturing, sucesora a su vez del negocio de Pepsico Iberia Manufacturing. Estas instalaciones tienen capacidad para el tratamiento de 100.000 t/año y abastecen a las plantas europeas del grupo que fabrican sus aperitivos "Doritos" y "Fritos".

PEPSICO sube hasta 31 puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 5% y su plantilla se reduce un 13%.

Ranking: 13	PEPSICO GRUPO
Sede central	Álava
Sector	Multiproducto (Snacks y refrescos)
Ventas 2013	900 Millones de € (-5,26%)
Plantilla 2013	2.327 (-13,14%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Sevilla</i> Castilla y León <i>Burgos (Snacks)</i> Euskadi <i>Álava: Etxebarri- Ibiña</i> Extremadura <i>Badajoz: Lobón (Snacks)</i> Illes Balears <i>Palma de Mallorca</i> Región de Murcia <i>Murcia (ALVALLE)</i> Navarra <i>Navarra Tafalla</i>
Marcas	7UP, AKTIV, AQUAFINA, BLUE TONIC- BY KAS, G. AQUARADE, GATORADE, GREIP, KAS, KASFRUIT, LIPTON- ICE TEA, ON LIMIT, PEPSI, ROBINSOSN FRUIT SHOOT, ROCK STAR, THE RADICAL FRUIT CO., TROPICANA ALVALLE, CHEETOS, CHIPICAO, DORITOS, FRITOS, LAY'S, MATUTANO, MUNCHOS, RUFFLES, SANTA ANA, SUNBITES, TOBOSINES, TROPICANA
MDD	SUPERSOL: Refrescos

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Castellón	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.806,86€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Una del 0,5% del salario bruto anual si se cumple el plan de ventas anual.	
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	El 100% del Salario real del trabajador (salario fijo + comisiones), en todos los casos.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Elaboración y desarrollo de Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.	
<i>Derechos sindicales</i>	Horas sindicales.	
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por trabajador con hijos escolarizados, hasta acabar el bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijo discapacitado. Siempre que supere el 33% de minusvalía. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING	13
CENTRO DE TRABAJO	Cádiz		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i>	15.765,00€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 2%; Año 2013: 0,5%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Reconocimientos médicos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se constituirá una Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Horas sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Huelva	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.253,90€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.	
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).	
<i>Incremento Salarial</i>	Años 2010-2011: 50% IPC real (vendedores auto venta), resto de categorías IPC real.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% del Salario real fijo.	
<i>Seguro Colectivo</i>	No.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Reconocimientos médicos.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.	
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.	
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta acabar bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijos disminuidos. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Sevilla	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.755 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 21.523,80€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus Extra salarial.	
<i>Antigüedad</i>	A partir de los 2 Años: 5% Salario base según tablas convenio; 4 Años: 10%; 9 Años: 20%; 14 Años: 35%; 19 Años: 50%; 24 Años: 65%.	
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Póliza de seguro, para los siguientes riesgos: Fallecimiento; Incapacidad; Incapacidad profesional permanente absoluta para toda clase de trabajo; Fallecimiento por accidente; Fallecimiento por accidente de circulación.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	Genérico.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.	
<i>Observaciones</i>	1.º Por matrimonio: 135,73 euros previa demostración de haberlo contraído. 2.º Por natalidad: 74,32 euros por cada hijo, previa presentación del libro de Familia. 3.º En el supuesto de hijos disminuidos, que precisen una educación especial.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Granada	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2009/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.113,05€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Una de beneficios 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría. Dos de 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus categoría.	
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Reconocimientos médicos.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.	
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.	
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por trabajador con hijos escolarizados, hasta acabar el bachillerato o equivalentes. Ayuda por hijos disminuidos. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING	13
CENTRO DE TRABAJO	Cantabria		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2009/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.390,40€		
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de 30 días: Salario base+ Antigüedad + Pluses categoría. Una de beneficios de 30 días: Salario base + Antigüedad + Pluses categoría y promedio de comisiones.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 25).		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 0,75%; Año 2012: 0%; Año 2013: 0,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Reconocimientos médicos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Constitución de Comisión Paritaria de trabajo para elaborar y desarrollar un Plan de Igualdad. Posibilidad de acumular el periodo de lactancia al de vacaciones.		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por hijo hasta los 20 años. También ayuda por tener hijos disminuidos físicos o psíquicos.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Illes Balears	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.853,75€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.	
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012.- 0,5%. Año 2013.- 0,5%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	La póliza varía la cuantía distinguiendo entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.010€ a 15.626€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se incentiva la estabilidad en el empleo. La contratación por ETT será como máximo un 25% del personal en fábrica y de una manera puntual.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Delegados de Prevención.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.	
<i>Observaciones</i>	<p>a) Cuando se produzca la Incapacidad Laboral Permanente para toda profesión u oficio, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros.</p> <p>b) En el supuesto de Incapacidad Laboral Permanente para su trabajo habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 1.030,23 euros.</p> <p>c) En caso de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la indemnización consistirá en el importe bruto de 515,10 euros.</p> <p>La empresa abonará una bolsa de vacaciones consistente en el importe de 15 días de salario más complementos. Ayudas familiares por orfandad, ayuda escolar y ayuda escolar especial.</p>	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Madrid	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.378,75€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad+ Antigüedad + Plus empresa	
<i>Antigüedad</i>	Consolidada a enero del 2000. Sustituido por Complemento ad personam.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012.- 0% Año 2013.- 0,5%	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%, con un limite de 18 meses.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres .	
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.	
<i>Observaciones</i>	Se recoge la prevención del acoso y la violencia, definiendo acoso y señalando el procedimiento a seguir. Se recoge la prevención del acoso y la violencia, definiendo acoso y señalando el procedimiento a seguir.	



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Vizcaya	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.744 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.908,05€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad + Antigüedad + Plus empresa y una de 15 días de vacaciones.	
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.	
<i>Incremento Salarial</i>	Años 2011-2012: IPC año anterior + 0,40%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%, con un limite de 18 meses.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Lá póliza varía la cuantía distinguiendo entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.610€ a 50.490€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 36)	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.	
<i>Observaciones</i>		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya (Cemebeca-Pepsico)	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.174,90€	
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 3 de 30 días de Salario convenio. Y 1 de vacaciones.	
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012.- 0,5%. Año 2013.- 0,5%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Si. Distingue entre casados, divorciados, con hijos, sin hijos, etc. Desde 6.610€ a 50.490€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Cláusula de garantía 2003. La aprobación en este convenio de unas tablas salariales nuevas responde al acuerdo de las partes de establecer unas condiciones que contribuyan a crear empleo, pero que en ningún caso supongan un perjuicio para el personal que actualmente presta servicios en la empresa. Esta finalidad de crear empleo está condicionada a que en ninguna circunstancia no se utilice el puesto de trabajo nuevo para sustituir al personal actual por el de nueva contratación, dado que esto sería del todo contrario al espíritu inicial.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Tienen Comité de Seguridad y Salud.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.	
<i>Observaciones</i>	Paga de vacaciones. La paga de vacaciones se abonará en función de la época en que se tengan programadas, de acuerdo con la siguiente escala: Junio, julio, agosto y septiembre: 15 días; el resto de meses 30d.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING 13
CENTRO DE TRABAJO	Merida	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.898,77€	
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Tres de Mensualidad+ Antigüedad + Plus empresa	
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base según tablas y categoría laboral en el momento del abono. Ilimitados. Topes de incremento salarial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores .	
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,5%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	La Compañía declara la intención de fomentar la promoción interna entre los trabajadores, siempre y cuando las condiciones de empleo lo permitan y los candidatos estén cualificados para ocupar el puesto vacante o de nueva creación. En los casos de promoción interna se aplicará la tabla de equivalencia para definir el porcentaje de comisión a aplicar sobre la venta neta.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.	
<i>Observaciones</i>	El pago de una gratificación bruta en pago único no consolidable equivalente al 0,5 % del salario fijo bruto anual según tablas salariales vigentes en el año 2013. Prevención del acoso y la violencia en el trabajo.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PEPSICO

EMPRESA	GRUPO PEPSICO (BEBIDAS)	RANKING	13
CENTRO DE TRABAJO	Burgos		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.748 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i>		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario Base+Plus de Empresa+ Plus de Asistencia + Antigüedad		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% del Salario base, con un máximo de 10.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%, con un límite de 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causas naturales: 2 anualidades; Incapacidad permanente absoluta o Fallecimiento por causa de accidente: 4 anualidades.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión de Salud Laboral y absentismo. Reconocimientos médicos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>			
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>			



14. DANONE, S.A.

Primer grupo en España del sector de yogures y postres lácteos refrigerados. En diciembre de 2013 clausuró sus instalaciones de Sevilla, operativas desde 1972 y especializadas en yogures “firmes” y batidos, producción que ha sido absorbida por Aldaya y Tres Cantos. La medida se llevó a cabo mediante prejubilaciones, recolocaciones en otras plantas del grupo, bajas incentivadas y despidos con indemnización, con el beneplácito de la plantilla (85 trabajadores). Posteriormente, ya a principios de 2014, cerró la venta de sus instalaciones tinerfeñas a Schreiber Foods, que en la práctica ha supuesto el desembarco de esta compañía norteamericana en nuestro país. Esta planta era explotada hasta la fecha mencionada por la sociedad Industrias Lácteas de Canarias (Iltesa), en la que Danone controla directamente un 94,41%. El acuerdo garantiza la continuidad de la plantilla, integrada por 77 trabajadores. Además, esta decisión incluye la unificación bajo una única dirección de las estructuras de Portugal, Canarias y España. Esta operación, al margen de la optimización productiva ya mencionada, se encuadra, además, en la alianza que la multinacional francesa mantiene con Schreiber Foods. A finales de 2013 Danone cedió sus plantas de Portugal, Bulgaria y República Checa al grupo americano, también bajo un acuerdo de suministro por un número determinado de ejercicios a Danone. Desde Canarias, además, Schreiber podría acometer la producción de diferentes productos para el Norte de África. Por su parte, en paralelo, la multinacional francesa ha conseguido mediante esta alianza intensificar su penetración en Estados Unidos, gracias a la fortaleza en ese mercado de Schreiber Foods. Comercialmente, Danone está ejecutando un fuerte ritmo de lanzamientos durante 2014. A principios de ese mismo año abrió una nueva categoría, la del consumo entre horas o “snacking”, con el lanzamiento de “Danio”, nueva “apuesta estratégica” del grupo. Se trata de una variedad baja en grasa y alta en proteínas, “gracias a que se elabora con el doble de leche que un yogur convencional y con un exclusivo proceso de filtrado”. El target principal al que se dirige “Danio” son los jóvenes de entre 25 y 40 años. Por otro lado, tras unos años en los que ha perdido peso en el mercado nacional por el crecimiento de las marcas de distribución, decidió intentar recuperar parte del terreno perdido con el lanzamiento de una gama de productos de precio bajo, para cuya implantación en los lineales ha elegido su marca “Gervais”. Ya en abril, lanzó una nueva gama de yogures denominada “Danone Velouté”. Se trata, como su nombre indica (“aterciopelado” en su traducción al castellano), de una línea de yogures con textura “extra suave” y fruta triturada (pack de cuatro unidades con los sabores de natural azucarado y fresa y en pack de ocho agrupados en fresa, limón y macedonia). Igualmente, entre otras novedades lanzó flan de queso, probó suerte con una línea de yogures premium bicapa o con fondo de frutas elaborados en Francia y que se comercializan en unidades individuales y con envase transparente, puso en el mercado una nueva fórmula de “Densia”, amplió sus referencias en griegos (“higos selectos”) y reforzó la categoría de natillas (nuevo sabor para su marca estrella “Danet”, concretamente el denominado “Choco Blanco”). En lo que respecta a Activia, marca del grupo que está mostrando una mejor

evolución a nivel mundial. La española participa directamente en las portuguesas Danone Portugal (80%) y en la envasadora de aguas Font Vella y Lanjarón, sociedad resultante de la fusión entre Font Vella y Aguas de Lanjarón. Su red comercial está concertada con Christian Salvesen, con la que participa al 50% en Salvesen Logística.

DANONE baja siete puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 11% y su plantilla se reduce un 5%.

Ranking: 14	DANONE, S.A.
Sede central	Barcelona
Sector	Industria Láctea
Ventas 2013	887,60 Millones de € (-11,29%)
Plantilla 2013	1.321 (-5,44%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Barcelona</i> : Parets del Valles: Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : Tres Cantos Islas Canarias: <i>Santa Cruz de Tenerife</i> : Tenerife (ILTESA) País Valencià: <i>Valencia</i> : Aldaia Principado de Asturias: Asturias: Salas
Marcas	ACTIMEL, ACTIVIA, DANACOL, DANET, DANIO, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN`UP, DENSA GRIEGO, LA COPA, MI PRIMER DANONE, ORIGINAL 1919, SAVIA, VELOUTÉ, VITALINEA, YOLADO
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA	DANONE, S.A	RANKING 14
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.694 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 26.709,97€	
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Están integradas en el salario fijo anual contempladas en las tablas (Anexo II)	
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% Salario base.	
<i>Incremento Salarial</i>	Para el año 2012, incremento general del 0,5 %. Para el año 2013, incremento general del 0,6 %. Para el año 2014, incremento general del 1,0 %.	
<i>Revisión Salarial</i>	En el año 2012 la cláusula de actualización exceso IPC sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). 2013 igual que en 2012. 2014 si procede un 50% de aplicar la clausula del 2012 y 2013	
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual).	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento derivado de enfermedad: 1 anualidad de salario fijo. Fallecimiento derivado de accidente no laboral:1,5 anualidad de salario fijo. Fallecimiento derivado de accidente de trabajo: 2 anualidades de salario fijo. Invalidez: * Gran invalide	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Contratación eventual por debajo del 8% de la plantilla media anual.	
<i>Formación</i>	Comisión de Formación. Definición de funciones de (Art. 66).	
<i>Salud Laboral</i>	Comisión de Salud Laboral. Reglamento interno.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad.	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa y Sección Sindical.	
<i>Observaciones</i>	Seguro médico todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad. Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos: Año 2012: 199,44 € brutos/mes; Año 2013: 200,64 € brutos/mes; Año 2014: 202,65 € brutos/mes. Ayuda escolar: Año 2012. Gratificación por vacaciones. Cuantía se fija en las tablas salariales. Plan de Pensiones.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA

**AGUAS DE FONTVELLA Y
LANJARÓN, SA**

RANKING 14

CENTRO DE TRABAJO	Barcelona, Madrid, Valencia, Sevilla y Granada.
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i>
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Premio de vinculación y garantía personal.
<i>Antigüedad</i>	Fontvella, S.A.: 15 pagos (doce mensualidades y tres pagas extras). Lanjarón, S.A.: importe de los trienios calculados a razón de 2% Salario base de cada categoría.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,50%. Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Si. El seguro colectivo que la empresa tiene suscrito con la entidad aseguradora Axa Aurora Vida, S.A. (U.A.P.), afectará también a todo el personal de la red de ventas, una vez haya superado el período de prueba establecido.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Elaboración anual de Plan de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Asamblea de trabajadores y Delegados de Personal.
<i>Observaciones</i>	Ayuda de 218€ a trabajadores con hijos disminuidos psicofísicos a su cargo. Préstamo para adquisición de vivienda: 30.884€; Acondicionamiento de vivienda: 5.640€. Se crea un fondo de 4.152 euros para cubrir, en todo o en parte, necesidades extraordinarias de tipo familiar que hubiesen podido producirse a lo largo del año. Plan de Pensiones de empleo: 1% de Salario anual definido.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DANONE

EMPRESA

**AGUAS DE FONTVELLA Y
LANJARÓN, SA**

RANKING 14

CENTRO DE TRABAJO	Granada (planta envasadora)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.645,58€
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base+antigüedad
<i>Antigüedad</i>	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6%; Año 2014: Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,6%. - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 1%. - Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%
<i>Revisión Salarial</i>	No
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	La dirección de la empresa ha suscrito con la entidad aseguradora axa en favor de sus trabajadores con una antigüedad mínima de 1 año, una póliza de seguro colectivo, en las condiciones y con las coberturas que en la misma se detallan.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	No se recoge.
<i>Salud Laboral</i>	Según Ley.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Según Ley.
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.
<i>Observaciones</i>	La Participación en Beneficios Individual según formula. Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por la seguridad social les haya sido oficialmente reconocida la condición de disminuidos, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente. Fondo de 15.320 euros para ayuda de estudios. Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa promoverá un plan de pensiones, aportando por cuenta de la empresa y a cada participe antes del final de cada año, el importe de un 1% del salario individual.



15. S.A. DAMM GRUPO

Datos consolidados del grupo compuesto por S.A. Damm. También participa en Corporación Económica Damm, S.A. (99,9%); Levasec Alimentación, S.A. (49,95%), transformadora de levadura líquida en seca desalcoholizada; Reservas de hielo, S.A. (100%), arrendataria de locales comerciales; Compañía de Explotaciones Energéticas, S.L. (79,95%), dedicada a la cogeneración de energía; Alfil Logistics, S.A. (100%), operador logístico constituido con Renfe (40%); Pallex Iberia, S.L. (100%), empresa de paletería express constituida en junio-2011; Damm Innovación, s.l. (100%), tenedora de valores mobiliarios; Osiris Tecnología y Suministros Hoteleros, S.L. (53,09%); Damm Atlántica, S.A. (100%), dedicada a la prestación de servicios empresariales; y S.A.E. de Fomento del Lúpulo (13,12%), de Villanueva de Carrizo (León). El grupo está llevando a cabo un modelo de distribución vertical. Para ello fue muy importante la compra de Distridam, S.L. y la constitución de Cerbedam, S.L., Damm Distribución Integral, S.L., y Cerbeleva, S.L., así como la compra del fondo de comercio de Barnadis Logística 2000, S.A., de Barcelona y su entrada en la central Comergrup, S.L. (10,15%). Estas empresas consolidan también desde entonces en las cuentas del grupo. Además participa con un 9,75% en Ebro Foods, S.A., con un 76% en la cadena de restauración Rodilla y con un 50% en Dehesa Santa María. Participa con un 26% en la importadora de cervezas United States Beverages, para reforzar la distribución de sus marcas en este país; en julio de 2011 se hizo con un 5% en Pescanova, participación que ha ido ampliando hasta el 6,2%; y con el 50% en Grupo Cacaolat. Además, mantiene desde 2012 un acuerdo de distribución con la portuguesa Sumol+Compal (por un periodo de 5 años), fecha en la que adquirió la marca de cerveza de su propiedad "Tagus" y parte de sus activos.

DAMM se mantiene en el mismo puesto que en el Ranking 2012. Las ventas de sus productos se incrementan un 134%, mientras que su plantilla se reduce un 6%.

Ranking: 15	S.A. DAMM GRUPO
Sede central	Barcelona
Sector	Cervezas
Ventas 2013	879,80 Millones de € (1,34%)
Plantilla 2013	2.760 (-6,12%)
Centros de Trabajo	Aragón: <i>Huesca</i> : Bisaurri (AGUAS DE S. MARTÍN DE VERI, S.A.) Castilla la mancha: <i>Cuenca</i> : Huerta del Marquesado (GESTIÓN FUENTE LIVIANA, S.L.) Catalunya <i>Barcelona</i> (DAMM): Prat de Llobregart y Santa Coloma de Grament <i>Lleida</i> (DAMM): Bell- Lloc Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> (DAMM) País Valencià: <i>Valencia</i> : Salem y Puig (FONT SALEM, S.L) Región de Murcia: <i>Murcia</i> : Espinardo (DAMM)
Marcas	A.K. DAMM, BOCK DAMM, BUD, CALATRAVA, DAMM- LEMON, DAURA, DORADA- BALEAR, EDEL, ESTRELLA DAMM, ESTRELLA DEL SUR, ESTRELLA LEVANTE, FREE DAMM, FUENTE DEL MARQUESADO, FUENTE LIVIANA, GOLDEN TURIA, GRANINI, KELER, MARZEN TURIA, ORO LUJO, RADEBERGER, SAAZ, SHANDY DAMM, SKOL, TAGUS, TURIA, VERI, VICTORIA, VOLL- DAMM, WIES DAMM, XIBECA DAMM
MDD	DIA y MERCADONA : Cerveza

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE S.A. DAMM- GRUPO

EMPRESA	S.A. DAMM- GRUPO	RANKING	15
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i>	22.586,87€	
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Complemento de nivel + Garantía ad personam.		
<i>Antigüedad</i>	Garantía ad personam.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: Se aplica la tabla salarial anexa a este texto de convenio. Años 2013 y 2014: Se incrementa en un 1% cada año.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en todas las bajas superiores a 10 días. En bajas de duración igual o inferior a 10 días, 100% hasta un máximo de 20 días al año.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento natural: 15.025€; Fallecimiento en accidente: 30.050,61€; Fallecimiento por accidente de tráfico: 45075,91€. Adicional a la póliza actual se establece un seguro de accidentes (Invalidez permanente o muerte): – Hasta los 40 años de edad: 30.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No reducción de plantilla durante la vigencia del convenio.		
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión de Salud Laboral y absentismo. Reconocimientos médicos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa y Sección Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Si cualquiera de las partes no lo denunciase con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, se prorrogará por un año en sus propios términos. Caso de producirse esta denuncia, el Convenio continuará aplicándose mientras no recaiga acuerdo en firme sobre nuevas condiciones laborales. Ayuda por hijos disminuidos. Plus de vacaciones (al iniciar las mismas). Gratificaciones pactadas. Primera quincena de febrero 30 días de salario con antigüedad. Semana Santa. Con anterioridad a la Feria de Abril. Con anterioridad a Festividad de la Virgen de las Viñas (30 días de salario sin antigüedad. Todo el personal recibirá el importe de 16 pluses de jornada ininterrumpida). en la primera quincena del mes de octubre se abonara otra gratificación.		



16. HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

Segundo grupo cervecero en España. Heineken ha seguido un modelo de distribución vertical, por lo que controla numerosas sociedades con actividades de distribución. Además, Heineken España mantiene el 100% de Insular Canarias de Bebidas, S.A., para la comercialización de las cervezas del grupo en Canarias. En 2010 se hizo con el 100% de la filial del grupo Sociedade Central de Cervejas e Bebidas (SCC), más conocida por su marca "Sagres", por 583,1 M€, con la que consolida cuentas desde julio de ese mismo año. Si bien, para no desvirtuar la evolución de Heineken España, los datos contables reflejados corresponden a la sociedad individual, no al consolidado. A mediados de 2012 absorbió a su filial Cervezas Universales, S.A. donde agrupaba toda la oferta de cervezas de importación y especiales de su catálogo.

HEINEKEN pierde dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos descienden un 4% y su plantilla se reduce un 3%.

Ranking: 16	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.
Sede central	Sevilla
Sector	Cervezas
Ventas 2013	869,40 Millones de € (-4,04%)
Plantilla 2013	1.646 (-3,18%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Sevilla Jaén</i> Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : San Sebastián de los Reyes País Valencià: <i>Valencia</i> : Quart de Poblet
Marcas	ADELSCOTT, AFFLIGEM, AGUILA, AMSTEL, BIRRA MORETTI, BUCKLER, BULEMER'S, CRUZCAMPO, CRUZ DEL SUR, DESPERADOS, FISHER TRADITION, FOSTER'S LAGER, GUINNESS, HEINEKEN, JOHN SMITH'S, JUDAS, KALIBER, LATINO, LEGADO DE YUSTE, MORT SUBITE, MURPHY'S IRIS STOUT, NEWCASTLE BROWN ALE, PAULANER, SHANDY CRUZCAMPO, SOL, STRONGBOW, VOS, WIECKESE WITTE
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HEINEKEN ESPAÑA, S.A.

EMPRESA	HEINEKEN ESPAÑA, S.A.	RANKING	16
CENTRO DE TRABAJO	Sevilla		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2000 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 28.935,48€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad y el valor total de 21 días de Plus de convenio.		
<i>Antigüedad</i>	5% Salario base por cada bienio. Máximo de 12 o equivalente al 60%.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC previsto.		
<i>Revisión Salarial</i>	IPC real (si es superior al 3,00%).		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% a partir del 4º día. Los 3 primeros días se podrá solicitar a la dirección el abono, decidiendo ésta la concesión del mismo, con un máximo de 3 por año.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente total para su profesión: 4.853,83€; Incapacidad permanente absoluta: 1.617,95€; Seguro de vida e invalidez permanente: según categoría.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Acuerdo sobre el empleo y preferencia del personal fijo-discontinuo (Plan de desarrollo).		
<i>Formación</i>	Plan de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente. Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El convenio será prorrogado bianualmente si no se formula denuncia. Indemnizaciones voluntarias para fijos discontinuos. 45 días/año de servicio, computándose también trabajos que haya realizado bajo otra modalidad de contrato.		

17. DEOLEO, S.A. GRUPO

El acuerdo marco con Ole Investments recogió el compromiso del comprador de mantener el centro de decisión de Deoleo en España y conservar la propiedad de todas las marcas durante un periodo mínimo de cinco años. En cuanto al programa de refinanciación de Deoleo, se acordó una amortización de capital, la reestructuración de la deuda y una posterior ampliación de capital, ésta ejecutable una vez liquidada la OPA. Esa operación de amortización fue aprobada en junio por la junta general, que dió luz verde también a una reducción de reservas. El compromiso de reestructurar la deuda deriva de la cláusula incluida en el anterior contrato de refinanciación de Deoleo (firmado en diciembre de 2010), que obligaba a revisar las condiciones si cambiaba el control accionarial. Así, el 13 de junio de 2014, entró en vigor el nuevo acuerdo de reestructuración de deuda, dividido en tres tramos, con vencimientos de 6, 7 y 8 años, respectivamente. Al cierre de esta edición, Ebro Foods había culminado su retirada accionarial de Deoleo, en cuyo accionariado ocupaba el cuarto puesto -tras Bankia, Unicaja y Dcoop-, con el 8,5%. En el mes de abril, al sobrepasar el 2%, afloró en el capital de Deoleo un nuevo accionista, Fidelity International, que al cierre de esta edición suscribía el 2,95%. En diciembre de 2013, la plantilla del grupo constaba de 713 trabajadores, de ellos 370 personas ocupadas directamente en España. El centro de embotellado de Antequera se convirtió en la segunda instalación de aceite de oliva en España del grupo y en la cuarta planta de aceite de oliva a nivel global. Desde mayo de 2013, todos los activos aceiteros de sus instalaciones de Andújar (Jaén), dedicadas a aceites de semillas, son propiedad de la mencionada Moltuandújar, al haber pasado a dicha compañía la sección de embotellado y los depósitos, que se unieron al área de extracción, refinado y preparación y a la planta de cogeneración, activos traspasados a Moltuandújar un año antes. A la vez, en esa segunda transferencia, Sovena adquirió a Deoleo un 20% de Moltuandújar, para alcanzar el 70%, y se estableció la compra del 30% restante de Deoleo a medio plazo. El área de artículos complementarios al aceite consta de aceituna de mesa, que le produce Dcoop -desde la venta a la entidad de Acyco Aceitunas y Conservas, S.A.-; vinagres y salsas, líneas -con las marcas "Procer" y "Louit"- fabricadas en el mencionado complejo de Alcolea; y ácidos grasos, gama esta última cuya elaboración se reparte entre las plantas de Andújar y Alcolea. La estrategia de Deoleo de concentración en aceite motivó la venta, en enero de 2013, de sus instalaciones arroceras. A la vez, el grupo anunció su proyecto de traspasar, a su arrendatario, Ipacpa, la factoría de galletas, situada en Veracruz (México), en su día excluida de la venta a Nutrexpa de la división "Cuétara". Deoleo tiene aún pendiente la venta a su socio (Luton, S.A.) del 75% de Sevilla Rice Company, S.A., de Los Palacios (Sevilla), la única actividad que el grupo conserva en arroz. La marca "Hojiblanca" se unió a un portafolio de enseñas aceiteras, que integra también las españolas "Koipe", "Carbonell", "Elosúa" y las italianas "Bertolli", "Carapelli", "Sasso" y "Fígaro". El grupo lidera la actividad de aceite de oliva embotellado en nuestro país, ocupa el segundo puesto en el mercado italiano de aceite de oliva y el primero en EE.UU., Canadá, Holanda, Alemania y Bélgica.

DEOLEO pierde un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos descienden cerca de un 2% y su plantilla se reduce un 8%.

Ranking: 17	DEOLEO, S.A. GRUPO
Sede central	Rivas- Vaciamadrid (Madrid)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	812,9 Millones de € (-1,92%)
Plantilla 2013	734 (-8,36%)
Centros de Trabajo	Andalucía: Málaga: Antequera Córdoba: Alcolea Jaén: Andújar Sevilla: Los Palacios (ARROZ SOS SEVILLA) Madrid Rivas Vaciamadrid País Valencià: Valencia: Algemesí (ARROZ SOS)
Marcas	1866, BONOLIVA, CARBONELL, ELOSUA, GIRALDA, KOIPE, KOIPESOL, LOUIT, PROCER, SOJASOL, UCA,
MDD	DIA: Aceite Koipe AHORRAMÁS: Aceite

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DEOLEO, S.A. GRUPO

EMPRESA	DEOLEO, S.A. GRUPO	RANKING	17
CENTRO DE TRABAJO	Rivas Vaciamadrid (Madrid), Sevilla, Alba de Tormes (Salamanca) y Las Palmas de Gran Canaria		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.761 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.000,00€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Salario Convenio.		
<i>Antigüedad</i>	Se recoge garantía ad personam.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Accidente no laboral o Enfermedad común: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	La empresa tiene contratada una póliza de seguro de vida, cuya cuota aplicable se imputa en la nómina en concepto de prestación en especie por el seguro de vida.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Suspensión del contrato por Maternidad, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la Lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento. Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación. Negociación de Plan de Igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados de Personal y Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Acciones en caso de víctimas de Violencia de Género: movilidad geográfica, suspensión del contrato, licencias sin sueldo.		

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

Es el primer grupo en la actividad industrial de aceites comestibles en España. Obtiene el 40% de su negocio en el exterior y tiene una cuota del 15% en la exportación nacional de aceite de oliva. Suscribe el 50% de Grupo Ybarra Alimentación, S.L. La sociedad Miguel Gallego, S.A. (Migasa) carece ahora de actividad productiva y funciona sólo como matriz del grupo, por la escisión parcial -con efectos al 1 de enero de 2012- realizada en diciembre de 2012, en favor de las nuevas empresas Migasa Aceites, S.L. y Migasa Envasado, S.L. La primera recibió la propiedad de los tres complejos fabriles antes a nombre de Miguel Gallego: las instalaciones de extracción de aceite de girasol de Pilas y La Roda y el complejo de refinado de aceite de oliva y girasol de Dos Hermanas. El volumen de Oleosalgado -con almacén en Getafe- y Oleoforfait se embotella en la mencionada planta de envasado de Alcolea. Por su parte, Óleo Verde cuenta con almazara y extractora de orujo en Villanueva de Algaidas y Prodosa tiene instalaciones de extracción y refinado de orujo y de extracción de aceite de semillas en La Luisiana. Mengíbar explota una planta de destilación de ácidos grasos, situada en la localidad jienense del mismo nombre. Desde finales de 2012, Migasa suscribe el señalado 51% de Almazara la Cañada, cuyo 49% restante pertenece a Coop. Jesús de la Cañada -de Morón de la Frontera (Sevilla)-. Dicha mercantil provee al grupo Migasa de aceite producido por la cooperativa gaditana, titular de la marca "Capycru", enseña que está registrando un importante crecimiento. También desde 2012, Miguel Gallego participa -al 50%- en la extractora de orujo Oleomonterreal, S.L. -ver ficha-, sociedad que asumió las instalaciones orujeras de Aceites Monterreal, S.A. Igualmente, Miguel Gallego (Migasa) es propietaria del catálogo de marcas "La Masía" -integrado también por "Lindoliva", "Fenómeno", "Sumum", etc.-, enseñas que comercializan Aceites Ybarra, S.A. y la filial de ésta Óleo Masía, S.A. Ese conjunto de marcas -procedentes de la extinta Aceites La Masía, S.A.- se embotellan en las instalaciones del grupo Ybarra en Dos Hermanas (Sevilla).

MIGASA escala trece posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 20%, mientras que su plantilla se reduce un 15%.

Ranking: 18	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)
Sede central	Dos Hermanas (Sevilla)
Sector	Aceites
Ventas 2013	760,7 Millones de € (20,21%)
Plantilla 2013	510 (-15,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Sevilla</i> : Dos Hermanas La Lusiana La Ronda de Andalucía Pilas <i>Córdoba</i> : Alcoléa de Córdoba Priego de Córdoba Villa del Río <i>Málaga</i> : Villanueva de Algaidas <i>Jaén</i> : Mengíbar Extremadura <i>Cáceres</i> : Plasencia Madrid <i>Madrid</i> : Getafe
MDD	CARREFOUR, EROSKI, HIPERCOR y ALCAMPO : Mahonesa y salsas YBARRA

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

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

EMPRESA	MIGUEL GALLEGO, S.A. (MIGASA)	RANKING	18
CENTRO DE TRABAJO	Dos Hermanas (Sevilla)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.225,87€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de Salario base + Antigüedad + parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€).		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011:3,00%; Año 2012: 2,10%; Año2013: 0,60%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Hospitalización u Operación: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Estatuto de los Trabajadores.		
<i>Observaciones</i>	Premio de natalidad. 2011(155,24 ⁻), 2012 (158,5 ⁻) y 2013 (0,6 % con respecto a 2012). Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2011 (256,04€), 2012 (261,42 €) y 2013 (0,6% con respecto al 2012)		

19. CASA TARRADELLAS

Casa Tarradellas, referente en el sector de soluciones refrigeradas y elaborados cárnicos. Alrededor del 10% de los ingresos procedieron del mercado exterior. El 55% de su negocio corresponde a la venta de platos preparados y el 45% a elaborados cárnicos. La división de soluciones de comida refrigerada se compone de pizzas, quiche y sandwiches para consumir en caliente, roscas y bocadillos -estos dos últimos vendidos sólo en la red de supermercados de la valenciana-, así como bases para pizza y masa de hojaldre. Su catálogo de elaborados cárnicos con marca propia está integrado por espetec, patés y lonchas (jamón york y bacon). Como interproveedor para Mercadona, fabrica con la marca "Hacendado" pizzas y otras soluciones refrigeradas, así como una gama de elaborados cárnicos cocidos, fiambres de cerdo y ave. Dentro de esta división, su último lanzamiento fue paté refrigerado, en cuatro variedades: ibérico, pato, finas hierbas y pimienta, que además ofrecen una textura mousse. En total, su catálogo de patés está compuesto por 16 variedades. Dentro del abanico de pizzas con marca propia "Casa Tarradellas", en 2014 presentó las nuevas recetas de sus pizzas Pollo (con pollo asado), Pepperoni (ahora más picante) y Barbacoa (con cintas de bacon). En 2013 lanzó una nueva "Pizza Jamón y Queso", añadiendo perlas de mozzarella. Son solo unos de los muchos lanzamientos que Casa Tarradellas ha venido materializando en los últimos tiempos con el fin de seguir liderando el lineal de pizzas de primeras marcas. En 2012 la compañía también mejoró las recetas de sus otras clásicas "Mediterránea" y "Pepperoni", además de lanzar su nueva "Piza Pollo", que al igual que la "Pizza Jamón y Queso" incluye perlas de queso Emmental. Con esta apuesta, la fabricante barcelonesa pretende diferenciar su línea de negocio de marca propia de lo que es su producción de pizzas para MDD, aunque también en este último segmento Casa Tarradellas ha ayudado a aumentar la presencia de valor añadido. Su oferta de pizzas se compone de 12 variedades diferentes, que elabora en tres tamaños: pequeño, mediano y grande. En estos momentos, cuatro de los centros de la compañía están dedicados a la pizza: 3 centros de elaboración de producto y el molino de harina propio. Asimismo, la compañía apuesta por el diseño de sus envases de pizza, más transparentes. Los nuevos envases PET son un 60% más ligeros que la caja de cartón y 100% reciclables. En el último TAM de 52 semanas hasta marzo de 2014, la marca propia "Casa Tarradellas" obtenía una participación del 29,8% sobre el valor total del mercado de pizza refrigeradas (30,3% en el mismo periodo previo). La inversión, cuyo importe no ha sido desvelado, se suma a la que la compañía viene realizando en los últimos años en su continuo empeño "por realizar el mejor producto" y consolidar su liderazgo en pizza. Este año, Casa Tarradellas también ha estrenado una nueva planta orientada al picking de producto acabado en su centro de producción ubicado en el P.I. "Mas Galí" de Gurb, que le ha permitido ampliar en 20.000 palets su capacidad logística. Actualmente, la empresa barcelonesa cuenta con diez unidades productivas ubicadas en Gurb, Vic y Olost. Desde su centro de investigación de harina en Gurb, la compañía dispone, asimismo, de tecnología avanzada no sólo para elaborar su propia harina, sino también para averiguar cuál es la variedad de trigo más idónea para la base de cada una de sus pizzas. Otra de sus últimas grandes inversiones fue la puesta en marcha el pa-

sado año de un nuevo centro de recuperación y reutilización de los recortes de material PET, que se producen en las líneas de envasado. Entre sus proyectos, Casa Tarradellas estudia poner en marcha una gran explotación de cría de ganado porcino en la zona leridana del Bosc del Siscar, que desarrollará junto al grupo Ros Roca.

CASA TARRADELLAS mantiene su puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 4% y su plantilla crece un 6,7%.

Ranking: 19	CASA TARRADELLAS, S.A.
Sede central	Gurb (Barcelona)
Sector	Refrigerados
Ventas 2013	759,20 Millones de € (4,16%)
Plantilla 2013	1.550 (6,70%)
Centros de Trabajo	Catalunya:Barcelona: Gurb, Galí y Olost (Elaborados cárnicos, fuet y chorizo sarta)
Marcas	CASA TARRADELLAS
MDD	MERCADONA: Gama de fiambres de cerdo y ave en sobres; pizzas, rosas y bocadillos CARREFOUR: Paté

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CASA TARRADELLAS, S.A.

EMPRESA	CASA TARRADELLAS, S.A.	RANKING	19
CENTRO DE TRABAJO	Gurb (Girona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.		
<i>Observaciones</i>			



20. **J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. (JGC) GRUPO**

Grupo encabezado por la sociedad J. García Carrión, S.A., que comercializa casi la totalidad de los productos elaborados por las distintas filiales. Su división vinícola está formada por las empresas Viña Arnáiz, S.A., con bodega en Haza (Burgos), para vinos con DO Ribera del Duero (100 ha de viñedo y capacidad para 18 M de botellas); Bodegas Jaume Serra, S.L., elaboradora de cavas y vinos del Penedès, ubicada en Vilanova i la Geltrú (Barcelona); Grandes Vinos de Origen, S.L., de Requena; Bodegas 1890, S.A., productora de vino de Jumilla y brandy; Bodegas Marqués de Carrión, S.A., para vinos de Rioja, ubicada en Briones; Bodegas y Viñedos Marqués de Carrión, S.A., también para vinos de Rioja; J. García Carrión La Mancha, S.A., de Daimiel (Ciudad Real). Por otro lado, el grupo desde 2008 controla la elaboradora de vino de Valdepeñas Grupo de Bodegas Vinartis, S.A. También en relación a su división vinícola, tiene una joint-venture con Hijos de Alberto Gutierrez para la producción del vino de Rueda. Asimismo, JGC promueve un plan de plantación de 6.000 ha de viñedo en Extremadura y Castilla-La Mancha para abastecerse y duplicar su producción de mosto, hasta los 100-120 Ml anuales. Finalmente, en 2011 JGC creó la sociedad J García Carrión Jumilla, S.L. y escindió parte de su actividad en esta compañía y en Bodegas Jaume Serra. En cuanto a la división de zumos está integrada por Cítricos del Andévalo, S.A., en Villanueva de los Castillejos (Huelva); el 10% de la elaboradora de zumos Zucasa, ubicada en Huesca; desde marzo de 2010 es propietaria de la marca de zumos y néctares “La Verja”; y en 2012 adquirió la propia marca “Rostoy”. Además, controla el 97,9% de Cítricos del Andarax, S.A., en Gádor (Almería), donde elabora gazpachos, cremas refrigeradas de verduras, caldos y zumos ecológicos. Cabe mencionar que, después de tres años de colaboración y de investigación junto al Departamento de Agrónomos de la Universidad Politécnica de Cartagena, el grupo JGC ha conseguido las primeras piñas cultivadas en invernaderos en Murcia. La intención es garantizar el suministro de zumo a sus plantas y a su vez exportar piña a otros países. En otro orden de cosas, participa con un 92% en Comercial de Bebidas El Carche, S.L.; un 50% en Fundación J. García Carrión; un 90% en la distribuidora J. García Carrión, C.R., S.R.O., en la República Checa, y tiene un acuerdo con Bacardí, que envasa parte de sus productos en su planta de Casablanca (Marruecos) y le distribuye otros enviados desde España. En total, opera en 120 países y planea potenciar su presencia exterior. En 2013 creó una joint venture con una bodega local en Chile, si bien planea construir unas instalaciones productivas propias. En cuanto a novedades, entre 2014 y 2015 ha presentado la primera sidra, con la marca “Don Simón”; su vino de Valdepeñas “Pata Negra” en otras cuatro menciones (Cava, Rioja, Rueda y Ribera del Duero), principalmente para los mercados internacionales; zumo de naranja 100% exprimido “Don Simón Premium Valencia”; y una gama completa de bebidas de soja, “Soy Don Simón”, en nueve sabores (natural, light, con chocolate, con naranja, con piña, con melocotón, multifruta, vainilla y capuchino).

J. GARCÍA CARRIÓN, S.A. pierde tres posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 4'59% y su plantilla crece un 1'22% hasta situarse en 832 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 20	J. GARCIA CARRIÓN, S.A.
Sede central	Jumilla (Murcia)
Sector	Vinos y bebidas no alcohólicas
Ventas 2013	755,00 Millones de € (4,59%)
Plantilla 2013	832 (1,22%)
Centros de Trabajo y otras Empresas del Sector	Andalucía: <i>Huelva</i> : Villanueva de Castillejos (CÍTRICOS DEL ANDÉVALO, S.A) Castilla y León: <i>Burgos</i> : Haza (VIÑA ARNÁIZ, S.A) Castilla la Mancha: <i>Ciudad Real</i> :Daimiel (J. GARCIA CARRIÓN LA MANCHA) Catalunya: <i>Barcelona</i> : Villanova i la Getrú (JAUME SERRA, S.A.) La Rioja: <i>Rioja</i> : Briones (BODEGAS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.) Labastida (BODGAS Y VIÑEDOS MARQUÉS DE CARRIÓN, S.A.) País Valencià: <i>Alicante</i> Alicante: (BODEGAS 1890, S.A., CÍTRICOS DEL ANDARAX, S.A., GRUPO DE BODEGAS VINARTIS, S.A.)
Marcas	1890 CLASS SOLERA, ANTAÑO, CASTELL LLORD, CASTILLO SAN SIMON, DON LUCIANO, DON SIMON, HEREDAD PADRUELL, JAUME SERRA, JOVEN JORDAN, LA VERJA, MARQUES DE CARRION, MAYORAL, MAYOR DE CASTILLA, OPERA PRIMA - VARIETALES, PATA NEGRA, PLATINO JAUME SERRA, SEÑORIO DE LOS LLANOS, SIMON LIFE, SOLAR DE LA VEGA, DOY DON SIMÓN- SOJA, VEGAVERDE, VIÑA ARNAIZ, VIÑA DEL MAR
MDD	CARREFOUR : Sangría DIA, EROSKI, AHORRAMÁS, ALDI : Zumo HIPERCOR : Caldo, Gazpacho y Zumo

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO J GARCIA CARRION

EMPRESA	GRUPO J GARCIA CARRION	RANKING	20
CENTRO DE TRABAJO	Murcia		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2016 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.790,84€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. salario mes		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Prima de 200€ por firma de convenio. Un solo pago no consolidable.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80%. Hospitalización (mientras dure la misma): 90%. Los presentes complementos se abonarán exclusivamente en tanto no sobrepase el 3%, el Índice de absentismo		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad profesional o absoluta por accidente laboral: 62.000€. Fallecimiento por cualquier causa no contemplada en la póliza de accidentes: 18.030€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión para la realización de Plan de Formación y Perfeccionamiento Profesional.		
<i>Salud Laboral</i>	Reconocimientos médicos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. El permiso de lactancia podrá disfrutarse por los trabajadores de forma acumulada en 14 días naturales continuados. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda por hijo discapacitado psíquico o físico: 1.144,35€. se vinculan al cobro de IT. Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual.		



21. LUIS CALVO SANZ, GRUPO

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria, Calvo Conservas (responsable de la actividad fabril de túnidos y con planta en Carballo (A Coruña) y Conserveira de Esteiro, con planta en Esteiro-Muros (A Coruña). Esta planta se ha especializado en la elaboración de la gama de platos preparados, quedando Carballo para la producción de atún y ensaladas. El grupo lo completan Calvo Envases y la armadora Calvopesca. A nivel internacional cuenta con las sociedades Luis Calvo El Salvador y GDC Alimentos, además de filiales comerciales en Marruecos, Costa Rica, Venezuela, Italia - Nostromo- Argentina y Norteamérica. En 2013 constituyó Conservas Premium, con sede en la planta de Esteiro. La actividad principal de esta nueva sociedad es la producción y comercialización de conservas gourmet, distribuidas con la marca "José Peña", al haber sido desarrolladas en colaboración con José Peña González-Concheiro, promotor y máximo accionista de Real Conservera Española. El grupo es propiedad de la familia Calvo Pumpido, que conserva un porcentaje mayoritario de las acciones (60%) tras la venta en abril de 2012 de una parte de sus títulos (17,8%), así como de la participación que sumaba Ponto Inversiones (22,2%) -sociedad participada en un 50% por NCG Banco, en un 25% por Banca Cívica y en otro 25% por Caja Castilla la Mancha- a la multinacional italiana Bolton Group, propietaria de enseñas como "Rio Mare", "Omino Bianco" o "WC Net". Grupo Calvo opera en España con las enseñas "Calvo" -atún y mejillones, principalmente, aunque también comercializa sardinas, ensaladas, calamares o pota -; "Luis Calvo Sanz" -para productos premium como berberechos, almejas o navajas-, "Mario" -adquirida a Conservas Peña (antecesora de Bernardo Alfageme) en 2006-; "Razo" -principalmente para la comercialización de atún- y "Cocina de Mercado" -soluciones de comida ambiente-. En Italia, además de "Nostromo" -con la que también está presente en Norteamérica-, cuenta con la enseña "S.Marco" -atún, sardinas, caballa y ensaladas-. En Portugal, está presente con la enseña "88" y en Centroamérica comercializa atún con la marca "Mar de Plata". En Brasil, Mercosur y Centroamérica, una de las principales marcas es "Gomes da Costa". A nivel industrial, fuera de España cuenta con la ya mencionada planta de La Unión -El Salvador-, operada por Luis Calvo Sanz El Salvador. Por otro lado, suscribe el 100% de la compañía brasileña Gomes Da Costa, con sede en Sao Paulo y planta en Itajaí (Santa Catarina). Gomes Da Costa, que tiene presencia, además de en Brasil, en todo el Cono Sur (Chile, Argentina, Uruguay y Paraguay), está pasando por un programa de adecuación tecnológica. La planta brasileña, donde se elaboran fundamentalmente sardinas, está ampliando sus líneas de atún y reformando la zona de procesos y envases. En Brasil verá la luz durante 2014 una nueva fábrica para la producción de subproductos del pescado, como harinas, o concentrados de Omega3. Está presente en 70 mercados, que representan el 75% de las ventas del grupo, siendo los principales Brasil, Italia, España y Argentina. El mercado brasileño absorbe el 48% del volumen de producción anual del grupo y su marca "Gomes da Costa" cuenta con una cuota de mercado del 40% para el segmento de la sardina y del 48% en el de atún. El segundo mercado internacional en importancia es Italia, donde opera principalmente con la marca "Nostromo" -producida en Carballo tras la clausura en el año

2000 de las instalaciones italianas-, que cuenta con una cuota de mercado del 9%. El catálogo de Grupo Calvo está compuesto fundamentalmente por atún en conserva y ensaladas de atún, además de sardinas y mejillones. En 2010 presentó su gama de platos preparados para ambiente, bajo la enseña “Cocina de Mercado”, dirigida al canal alimentario y al de hostelería. Mantiene desde 2011 un acuerdo de cobranding con Deoleo, su única incursión en el campo de las conservas premium. De la mano presentaron el primer atún en aceite de oliva “Carbonell”, el primer acuerdo de estas características que firmaba Calvo.

CALVO gana seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 11% y su plantilla crece un 6% hasta alcanzar los 4.200 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 21	LUIS CALVO SANZ, GRUPO
Sede central	Carballo (A Coruña)
Sector	Procesado y Conservación de Pescado
Ventas 2013	712,00 Millones de € (11,09%)
Plantilla 2013	4.200 (6%)
Centros de Trabajo	Galicia: A Coruña: Carballo y Esteiro-Muros
Marcas	CALVO, COCINA DE MERCADO, EUREKA, GOMES DA COSTA, JOSE PEÑA, LUIS CALVO SANZ, MARIO, NOSTROMO, RAZO
MDD	NO

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

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

EMPRESA	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	RANKING	21
CENTRO DE TRABAJO	Carballo (A Coruña)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.172,52€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada.		
<i>Formación</i>	Epígrafe específico.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de seguridad e higiene. Comisión de Salud Laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales y Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral.		



22. CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA FOOD)

Bajo el nombre comercial de Capsa Food, aglutina las marcas “Central Lechera Asturiana”, “Ato”, “Larsa” e “Innova Food Ingredients”. En 2013, presupuestó un desembolso para su enseña “Larsa” que incluyó la ampliación y modernización de su factoría en Vilagarcía de Arousa, con mejoras en el sistema de depuración y la puesta en marcha de nuevas líneas de producción. Controla el 40% de Llet Ato -constituida junto a ganaderos catalanes a través de Natura Llet, s.l.- y el 49% de Menorca Llet, joint-venture creada junto a Coop. Insular Ganadera (Cionga) para explotar una planta de envasado de leche UHT en brik en Alaior (Menorca). Asimismo, suscribe el 100% de Cueva del Molin, productora de queso DO Cabrales con sede en el municipio asturiano homónimo; el 24,9% de Biópolis, sociedad de biotecnología con una planta en Paterna (Valencia); el 44% de la fabricante de piensos Sociedad Asturiana de Servicios Agropecuarios, y el 100% de Porlac Comercializao de Lacticinios, Lda. En abril-2011 puso en marcha el “Proyecto Apollo”, con objeto de elevar su cuota en el mercado de leche hasta el 20% a través de la conquista de las funcionales. Para ello, presentó sus referencias “Fibra con regulapulus”, “Naturcol” y “Jalea Vital”. En 2013 abordó el mercado del yogur helado con “Yoping”, cerrando el ejercicio con 50 franquiciados. En otro orden de cosas, mantiene un acuerdo con Sos Corporación Alimentaria por el que esta emplea su red comercial en hostelería, formada por unos 660 distribuidores independientes, para comercializar sus productos líderes (arroz y aceite). A lo largo de 2013, potenció su negocio internacional, remodelando su imagen corporativa y adaptando el packaging de sus referencias a los requerimientos del cliente a nivel internacional. Entre sus iniciativas, ha lanzado la nueva marca “Vega de Oro”. En gran consumo ha establecido relaciones comerciales en África (Senegal, Túnez, Libia, Angola, Mauritania y Camerún), Asia (principalmente en China) y Latinoamérica (República Dominicana), mientras que, en lo que respecta al ámbito industrial (Innova Food) se han efectuado exportaciones a EEUU, Francia, Reino Unido, Irlanda, Portugal, Países Bajos, Alemania, Finlandia, Corea del Sur y Marruecos.

CAPSA baja dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 27%, mientras que su plantilla se reduce un 12,46%

Ranking: 22	CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CAPSA)
Sede central	Siero (PRINCIPADO DE ASTURIAS)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	704,10 Millones de € (2,71%)
Plantilla 2013	1.138 (-12,46%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Girona</i> : Vidreres Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : Zarzalejo Galicia: <i>Lugo</i> : Outeiro de Rei <i>Pontevedra</i> : Villagarcía de Arousa Principado de Asturias: <i>Asturias</i> : Granda
Marcas	ALPRO, ATO, CENTRAL LECHERA ASTURIANA, LARSA, SPORT LIFE
MDD	DIA, EROSKI, HIPERCOR, CONSUM : Leche

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A.
EMPRESA CORPORACIÓN ALIMENTARIA RANKING 22
PEÑASANTA, S.A.

CENTRO DE TRABAJO	Siero (Asturias)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.551,55€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad: Salario base + Antigüedad.
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 4,8173% Salario base.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: Se establece una única paga no consolidable del 1% (dinero o en especie) a elección del trabajador.
<i>Revisión Salarial</i>	No
<i>Complemento de IT</i>	El 100% sobre el mes activo inmediatamente anterior.
<i>Seguro Colectivo</i>	Muerte por enfermedad común: 14.655,00 €. IP Total o absoluta: 14.655,00 €. Muerte por accidente no de tráfico: 29.299,00 €. Muerte por accidente laboral o de tráfico: 43.954,00 €
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Conversión de contratos de relevo en indefinidos a razón de 1/3 por año (2009/10/11). Bolsa de demandantes de empleo. Acota la contratación por Empresa de Trabajo Temporal.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Plan integral sobre drogodependencia y alcoholismo.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y Garantía Sindicales. Constitución del Comité Supra Empresarial.
<i>Observaciones</i>	Premio de natalidad y nupcialidad.



23. SOVENA ESPAÑA, S.A.

Prácticamente la totalidad de su comercialización nacional de aceite y aceituna envasados corresponde a marcas de distribución (MDD). En aceites -de oliva y de semillas-, Sovena España es interproveedor de Mercadona. La actividad de aceituna de mesa la añadió en marzo de 2013, al absorber Exoliva, S.A. En Brenes se encuentra el complejo industrial central de la compañía, dedicado a refinado y embotellado. Dicho centro incluye tres refinerías de aceites de semillas y de oliva; planta de envasado, con potencial para embotellar 1 Ml diarios; y almacén para 4.000 palets. En Navalvillar cuenta con una almazara, propiedad de Elaia, S.A., coparticipada por Sovena y la sociedad de capital riesgo Atitlán Alpha. El complejo de Andújar procede de Deoleo y se dedica a molturación y refinado de aceite de semillas y a embotellado de aceite de semillas y de oliva y pertenece a Moltuandújar, S.L. La sociedad Sovena Oilseeds España, S.A. -filial de Sovena España- alcanzó el 100% de esa industrial en 2014, al comprar el 30% de Deoleo en dos operaciones: un 5% en el mes de marzo y el 25% en diciembre. Moltuandújar moltura, refina y embotella aceite de semillas para Sovena España y Deoleo y -desde marzo de 2014- envasa también aceite de oliva para Sovena. Así, dicho complejo supuso para Sovena la asunción de operativa de extracción de aceite de semillas y la incorporación de su segunda planta de refinado y de un segundo centro de embotellado. En la primavera de 2014, Sovena traspasó su labor de compra de semillas y la comercialización de aceite de semillas a granel a la nueva sociedad Agroproducciones Oleaginosas, S.L. (Agropro), coparticipada por la Sovena Oilseeds y Coop. Acor. Así, las factorías de Sovena de Brenes y Andújar y las instalaciones de molturación y refinado de Acor -éstas situadas en Olmedo (Valladolid)- producen ahora aceite refinado a maquila para Agropro. La puesta en común de la actividad de compra de semillas en Agropro motivó el ingreso en ésta de las oficinas de compras de Sovena Oilseeds, situadas en Aranda de Duero (Burgos), Castilla-La Mancha y Andalucía. El aumento de plantilla recogido -al pasar de 295 trabajadores en 2013 a 399 personas en 2015- obedece a la inclusión en el cómputo el personal de Moltuandújar. De ese empleo total del último año, 121 trabajadores correspondieron a sus plantas de aceituna de mesa, 170 personas a las factorías de aceites de Brenes y Navalvillar y 100 trabajadores Moltuandújar. Sovena participa con el 50% en las agrícolas Elaia, S.L. y Elaia Extremadura, S.L. En 2014, Elaia puso en marcha dos plantaciones de olivar en la provincia de Córdoba. Además, Elaia tiene 9.700 h en Portugal y 1.000 ha en Marruecos. Sovena España suscribe el 40% de Sdad. Española para Máquinas de Agua Envasada Acquajet, S.L. (SEMAE) y el 9,8% de Agrupación de Industriales de Aceituna de Mesa de Almendralejo, S.A. Fuera de España tiene el 15,15% de la chilena Almazara del Pacífico, S.A. y el 5% de Sovena Brasil Servicios de Consultoría, Ltda. Su matriz, Sovena Portugal, lidera en el país vecino el mercado de aceite y comercializa las enseñas "Oliveira do Serra" -de oliva- y "Fula" -de aceite de semillas-. Además, su grupo (Nutrinveste) cuenta con actividad industrial de aceites en EE.UU. -donde vende las marcas "Olivari", "Gem", "Bellezza", "Puglia" y "Castello"- y está presente en Brasil -con la enseña "Andorinha"-, Marruecos -a través de la agrícola Soprolives- y Túnez -con la comercializadora Mena-.

SOVENA consigue subir diecisiete puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan hasta un 42%, mientras que su plantilla se reduce un 24,78%

Ranking: 23	SOVENA ESPAÑA, S.A.
Sede central	Sevilla
Sector	Aceites
Ventas 2013	675,50 Millones de € (42%)
Plantilla 2013	264 (-24,78%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Sevilla</i> : Brenes Jaén: Andújar Extremadura <i>Badajoz</i> : Almendralejo y Navalvillar de Pela <i>Cáceres</i> : Plasencia
Marcas	FONTAOL, FONTOLIVA, OLIVARI, SOLEADA
MDD	MERCACONA y CARREFOUR: Aceite

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SOVENA ESPAÑA

EMPRESA	SOVENA ESPAÑA	RANKING	23
CENTRO DE TRABAJO	Sevilla		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.225,87€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Dos de Salario base + Antigüedad + Parte proporcional en beneficios. Una gratificación especial por cantidad fija: 2012 (381,05€) y 2013 (389,05€)		
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 5% Salario base y quinquenios del 10% Salario base. Máximo del 20% Salario base.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011:3,00%; Año 2012: 2,10%; Año2013: 0,60%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Hospitalización u Operación: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Acuerdo de un límite respecto a la contratación de personal que no sean trabajadores fijos ni fijos discontinuos.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Estatuto de los Trabajadores.		
<i>Observaciones</i>	Premio de natalidad. 2011(155,24 ⁻), 2012 (158,5 ⁻) y 2013 (0,6 % con respecto a 2012). Premio por matrimonio o pareja de hecho. 2011 (256,04€), 2012 (261,42 €) y 2013 (0,6% con respecto al 2012)		

24. GRUPO AN

Integra a 140 cooperativas asociadas, que agrupan a 23.000 agricultores y ganaderos de Navarra, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, La Rioja y País Vasco. Está presente en los sectores de cereales, piensos, avícola, porcino, frutas y hortalizas, fertilizantes, semillas y fitosanitarios, además de carburantes, repuestos y seguros. Tiene industrias propias para el abastecimiento de sus socios como piensos, incubadora o fertilizantes, además de realizar la comercialización en fresco y transformación de la producción tanto de carne (aves y porcino) como de hortalizas. Participa en Coop Cerespaña (20%), comercial de cereales, y en la entidad de fertilizantes Coop Fertiespaña (20%). Tiene el 38% de Complementos de Piensos Compuestos, S.A.; el 33% de Servicios Empresariales Agro Industriales, S.A. (Senai), el 4% de Intermalta, S.A., el 50% de Agroebro, S.L. y el 50% de HTN Biogás, S.L. En el sector hortofrutícola, opera desde la central de Tudela (Navarra), propiedad de I.T.G. Agrícola, S.A., filial del Gobierno Foral, que funciona como una sola instalación con las naves anexas de la antigua Coop Asociación de Labradores -fusionada por absorción por el Grupo AN-, y en la localidad navarra de Caparroso. También está presente en la exportadora Ponent Export, S.A. (3%). En el sector de conservas vegetales, tiene participación en Riberega, S.C., con fábricas en Andosilla y Castejón, y en la comercial Conservas Dantza, S.A. (99%). En el terreno avícola, la alianza entre AN Avícola Mérida, S.A. y el grupo LDC se materializó a principios de 2013 en la empresa conjunta LDC AN Elaborados. En el sector porcino, mantiene el 100% de Hacienda Belabarce, S.L. Asimismo participa en Coop Almazara del Ebro, elaboradora de aceite de oliva virgen en Cintruénigo (Navarra). Dentro de su plan de expansión ha potenciado sus centros de manipulación de hortalizas en fresco y de IV gama. Así, mantiene la sociedad Vegetales Línea Verde Navarra, S.A. (55%), destinada a la comercialización de una línea de verduras y frutas de IV gama. Por otro lado, mantiene inversiones a través de Coop Centex Castejón, que desarrolla proyectos de I+D+i; Malkaitz, S.A. invierte en equipos técnicos y humanos para acometer campañas de productos como guisantes o judías verdes para congelar. Aparte, participa en Arrocería Navarro Aragonesa, S.C.L., junto con Arrocería del Pirineo, encargada en la comercialización de arroz cáscara. Entre las principales novedades del grupo en 2013-2014 se encuentra la especialización de la planta de Castejón de Dantza para productos de gran consumo, como tomate, y la de Andosilla para las referencias de calidad, como Espárrago de Navarra o Piquillo de Lodosa. Además, se plantea la ampliación de la fábrica de Tudela de cuarta gama ante el crecimiento de Vegetales Línea Verde Navarra. El grupo se ha reforzado con la entrada de nuevos socios de las ramas de cereales y piensos como Alcamancha, de Cuenca, cooperativa de segundo grado con siete de primer grado; Membrilla y Manzanares, de Ciudad Real; y Tierra Charra, de Salamanca. En los primeros meses de 2015 alcanzó un acuerdo con Unica Group para que esta última pase a integrarse en los próximos meses en Grupo AN. De esta forma, la almeriense pasará a dirigir la sección de hortalizas en el exterior y ampliaría su catálogo con la incorporación de los productos que aportará Grupo AN, como son brassicas y frutas (manzana y pera). Por su parte, Grupo AN se centrará en el negocio nacional para la venta de producto fresco y transformado, del que es especialista.

GRUPO AN baja dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1,17%, mientras que su plantilla crece un 4,58%

Ranking: 24	GRUPO AN
Sede central	Aranguren (Navarra)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	672,80 Millones de € (1,17%)
Plantilla 2013	1.302 (4,58%)
Centros de Trabajo	Castilla y León: León:Valencia de Don Juan Valladolid Ávila Euskadi: Guipúzcoa: Zumaia Navarra: Navarra: Fustiñana, Buñuel, Caparros, Castejón, Cintruénigo, Estella, Los Arcos, Olite, Tudela Ciudad del Transporte, Pamplona Mérida Marcilla
Marcas	BELABARCE, BELTORO, CACECO, COC & COC, COMPAÑEROS, DANTZA, DIMMIDISI, MONREAL, UVANIS
MDD	CARREFOUR, ALCAMPO: Conservas vegetales

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO AN

EMPRESA	GRUPO AN	RANKING	24
CENTRO DE TRABAJO	Navarra		
Periodo de vigencia:	2011/2013	Horas/año	1.758
Vacaciones	30 días naturales	Trabajador Fijo (€/año)	14.590,05€
Pagas Extraordinarias	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario convenio		
Antigüedad	Primer trienio: 5 días de salario convenio. Hasta 15 años cada año se incrementará en 3 días y medio de salario convenio. A partir de los 15 y hasta los 20 años, se incrementará en 2 días y medio de salario convenio		
Incremento Salarial	2012: 2,4 %		
Revisión Salarial	No.		
Complemento de IT	100 % en todos los casos hasta un máximo de 18 meses.		
Seguro Colectivo	Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 39.813,91€. Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.771,50€		
Estabilidad en el empleo			
Formación	Se comprometen a realizar estudio de necesidades de formación		
Salud Laboral	Lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.		
Conciliación e Igualdad	Lo marcado por ley		
Derechos sindicales	Derechos sindicales		
Observaciones			

25. CALIDAD PASCUAL, S.A.U.

Cabecera de los negocios en alimentación del Grupo Leche Pascual, que además tiene intereses en otros sectores como la construcción y promoción inmobiliaria a través de las filiales Grupo Inmobiliario La Quinta y Constructora Peache. A nivel industrial, a lo largo de 2013 se deshizo de activos considerados no estratégicos como era el caso de la macrofábrica de zumos de Palma del Río (Córdoba), que en diciembre de 2013 pasó a manos del grupo ruso Toksöz. Meses antes, sellaba una alianza con el grupo Palacios para el mercado de tortillas y mantiene el acuerdo alcanzado en 2011 con Unilever España por que el fabrica y comercializa por licencia las bebidas lácteas de la enseña "Flora". En los últimos años ha reforzado su catálogo para hostelería con la firma de acuerdos con la lusa Unicer - con objeto de comercializar en España la marca de agua segmento premium "Agua das Pedras"-; Kellogg España, por el que distribuye sus barritas y cereales en canal horeca y alimentación tradicional; Heinz Ibérica, con la que mantiene una alianza para comercializar una parte importante de su gama de salsas; Asimismo, en junio de 2013 acordó con Nutrexpia la comercialización de su gama de batidos "Okey" y "Cola-Cao" y, ya en noviembre-2014, anunció una alianza con el grupo Conservas Garavilla para la comercialización en horeca de las conservas de pescado y marisco "Isabel", así como de las ensaladas bol de la misma marca, en este último caso dirigidas principalmente a los segmentos de alimentación independiente, conveniencia y vending. Por contra, en 2013 deshizo el acuerdo firmado un año antes con Farga para la distribución de los helados y pastelería "Farggi" en alimentación tradicional y canal horeca. En total Grupo Leche Pascual dispone de 27 delegaciones comerciales y 370 distribuidores. Para optimizar su red de distribución y gestionar los acuerdos citados constituyó en 2013 la filial Qualianza Servicios Integrales. A nivel internacional, tiene presencia en 70 países y alianzas establecidas con socios locales en Venezuela (país en el que está presente con el 10% de Pascual Andina -"Migurt"- junto a la local Empresas Polar); Filipinas -con la filial Abi Pascual Foods (50%), propietaria de la enseña "Creamy Delight"- y Canadá -mercado en el que opera a través del 50% de la fabricante de soja Yeliv ("Aureeva"). Además de las citadas, cuenta con la filial 100% Vivejoy, encargada de posicionar sus referencias "Vivesoy" en los supermercados Tesco de Reino Unido.

PASCUAL pierde siete posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 7'68%, y su plantilla se reduce un 6'48%

Ranking: 25	CALIDAD PASCUAL, S.A.U.
Sede central	Madrid
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	665,20 Millones de € (-7'68%)
Plantilla 2013	2.120 (-6,48%)
Centros de Trabajo	Castilla y León: <i>Burgos</i> : Aranda de Duero (LÁCTEOS) <i>Segovia</i> : Ortigosa del Monte (AGUAS) Tres Casas (AGUAS) Catalunya: <i>Barcelona</i> : Gurb (LÁCTEOS) Navarra Pamplona
Marcas	BEZOYA, BIFRUTAS, DIABALANCE, PASCUAL, YOSPORT
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PASCUAL

EMPRESA	GRUPO LECHE PASCUAL, S.A.	RANKING 25
CENTRO DE TRABAJO	Madrid	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.	
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5%. Sin límite.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6	
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)	
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.	
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.	
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PASCUAL

EMPRESA

GRUPO LECHE PASCUAL, S.A.

RANKING 25

CENTRO DE TRABAJO

<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.247,00€
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	El IPC previsto + 0,3%.
<i>Revisión Salarial</i>	Diferencia IPC real y previsto.
<i>Complemento de IT</i>	El 100%. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	No.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Se comprometen a realizar la impartición de formación
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.
<i>Observaciones</i>	A 01/01/2012 los niveles 7 y 8 tendrán el mismo nivel salarial. Se hará progresivamente.





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

Grupo empresarial familiar, orientado a la marca de distribución, con actividad en fruta en fresco, zumos, smoothies y bebidas naturales de fruta, y flores y helados, que cuenta con 3.650 ha de producción propia de fruta en España, Israel, Estados Unidos, Sudáfrica y Chile. Para desarrollar su actividad en los diferentes sectores en los que está presente cuenta con dos líneas de negocio: División Fresh y División Juices, gestionadas, respectivamente, por las sociedades holding AMC Fresh Investment Holding y AMC Juices Investment Holding. La primera división opera centros de confección en España y Reino Unido; y filiales comerciales en países como Reino Unido, Francia, Estados Unidos, Sudáfrica y Perú. Por su parte, el negocio de zumos cuenta con instalaciones de exprimido de fruta en España, Costa Rica, Alemania e India; filiales comerciales en Francia, Alemania, Reino Unido, Noruega y Reino Unido; y centros de envasado en España y Holanda, donde instaló una fábrica en Vlissingen en 2014 tras una inversión global de 36 M€. Otros proyectos desarrollados por el grupo, ya a nivel de producto, pasan por el lanzamiento de la gama de bebidas de belleza “Beauty & Go”, fruto de una joint-venture con Natura Bissé; la incorporación de su marca propia de zumo “Via Nature”, gestionada a través de la sociedad Via Nature Juice & Beverages; y el relanzamiento de su marca “Ready” para refrescos refrigerados con base de zumo. Además, suscribe un acuerdo preferencial de fabricación de la bebida de sandía “Fashion”, de Grupo AGF Fashion.

AMC mantiene su puesto anterior en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 11,9%, y su plantilla crece un 9% hasta situarse en 1.988 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 26	AMC GRUPO ALIMENTACIÓN FRESCO Y ZUMOS, S.A.
Sede central	El Espinardo (Murcia)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	651,8 Millones de € (11,9%)
Plantilla 2013	1.988 (9,29%)
Centros de Trabajo	Región de Murcia <i>Murcia</i> : Espinardo y Abarán País Valencià: <i>Valencia</i> : Pobla Llarga y Carcer
Marcas	BEAUTY & GO, READY, VIA NATURE
MDD	MERCADONA, CARREFOUR, EROSKI, ALCAMPO, HIPERCOR

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE AMC GRUPO ALIMENTACIÓN

FRESCO Y ZUMOS, S.A.

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

CENTRO DE TRABAJO	Murcia
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.607,03€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	El 6%
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Gran invalidez, Incapacidad permanente absoluta, Incapacidad permanente total: 12.000∩.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Indica el llamamiento de los fijos discontinuos
<i>Formación</i>	Acuerdos Nacionales de Formación. Permisos individuales de formación.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cláusula general para el fomento de la igualdad y la no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.
<i>Observaciones</i>	

27. MONDELEZ ESPAÑA GRUPO

Nueva razón social tras completar en octubre de 2012 el spin off del negocio norteamericano de alimentación tradicional (grocery, bebidas, queso y comidas refrigeradas). La sociedad que agrupa los negocios de snacks (chocolate, galletas, chicles y caramelos, bebidas y queso -estas dos últimas excepto en EE.UU. y Canadá-) fue renombrada como Mondelez International. Con anterioridad, en 2010, había adquirido a la confitera británica Cadbury. La integración de ambas compañías da origen al segundo grupo alimentario a nivel mundial. Esta incorporación fue acompañada en nuestro país por una reestructuración societaria, que hizo que, desde el 14 de junio de 2010, todos los productos pertenecientes a las categorías en las que compete en España se comercialicen a través de la entidad Mondelez España Commercial. En julio de ese mismo año llegó a un acuerdo con Chocolates Valor para la venta de estas instalaciones y de las enseñas "Huesitos" y "Tokke", así como el traslado de parte de la plantilla de producción. De forma simultánea al cierre de la factoría de Ateca se anunció la intención de la compañía para clausurar sus instalaciones de Dos Hermanas (Sevilla) -café molido y tostado "Saimaza"-, lo cual también fue efectivo en 2013. Este cierre se unió al realizado en junio de 2011 de la planta ubicada en La Roca del Vallés (Barcelona) y que producía en exclusiva pan tostado bajo las enseñas "Lu Chapata" y "Lu Minibiscottes". El abandono de estas instalaciones supuso la salida de Kraft del negocio del pan tostado. Además, explota otra planta de galletas en Portugal (Mem Martins, Sintra).

MONDELEZ pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 1'5%, mientras que su plantilla se reduce un 13%

Ranking: 27	MONDELEZ ESPAÑA GRUPO
Sede central	Madrid
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	650,6 Millones de € (1,53%)
Plantilla 2013	1.300 (-13,33%)
Centros de Trabajo	Aragón: <i>Zaragoza</i> : Ateca (Caramelo duro y barritas) Castilla y León: <i>León</i> : Hospital de Órbigo (Queso crema, salsas y refresco en polvo) <i>Valladolid</i> (Caramelos) Catalunya: <i>Barcelona</i> : Montornés del Vallés (Postres en polvo) Granollers (Galletas) Navarra: <i>Navarra</i> : Viana (Galletas)
Marcas	BELVITA, BUBBALOO, CARTE NOIRE, CHIPS AHOY, EL CASERIO, ESTRELLAS, FONTANEDA, GUMMY- JELLY, HALLS, KRAFT, LU- LENGUAS DE GATO, MARIELU, MIKADO, MILKA, OREO, OSITO LULU, PHILADELPHIA, PIKOTAS, PIM'S, PRINCIPE, RESPIRAL, RITZ, ROYAL, SAIMAZA, SUCHARD, TANG, TASSIMO, TOBLERONE, TRIDENT, TUC, YAYITAS
MDD	CARREFOUR : Queso en lonchas (EL CASERIO) DIA : Queso en lonchas y queso rallado (EL CASERIO) MERCADONA : Quesitos (EL CASERIO)

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO

EMPRESA MONDELEZ INTERNATIONAL **RANKING** 27

CENTRO DE TRABAJO	Hospital de Órbigo (León)
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.729,30€
<i>Vacaciones</i>	Según fórmula convenio.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Depende de cuando se incorporo el trabajador a plantilla. En todo caso es por quinquenios. Máximo de 3.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011-2013: 2,50%.
<i>Revisión Salarial</i>	IPC real + 0,40 % (por encima del IPC real).
<i>Complemento de IT</i>	El 100%. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	Sí. 36.060,73€, en caso de muerte por accidente se dobla la cantidad.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Acuerdo marco regulador de la contratación de duración determinada y utilización de Empresas de Trabajo Temporal. Reducción de la rotación en los puestos de trabajo con mayor cualificación; facilitar mayor formación y especialización para mejorar la producción
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Como base de sus acciones en materia de salud laboral recoge la idea de lograr la mejora de calidad de vida y medio ambiente de trabajo.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Articulado Genérico. Fondo social bis para gastos y fines de representación sindical: Año 2011:2.451,94€; Año 2012:2.513,24€; Año 2013: 2.576,07€.
<i>Observaciones</i>	Fondo social. Año 2011: 49.038,59 €; Año 2012: 50.264,55 €; Año 2013: 51.521,17 €. La administración de este fondo corresponderá a los Representantes de los Trabajadores junto con el departamento de RRHH.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO

EMPRESA	MONDELEZ INTERNATIONAL	RANKING	27
CENTRO DE TRABAJO	Ateca (Zaragoza)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.657,18€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento personal		
<i>Antigüedad</i>	Trienios desde el 6% hasta 60% Salario base.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: IPC real; Año 2013: El más bajo entre IPC real español o IPC real armonizado de la zona euro.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente laboral, no laboral o intervención quirúrgica: 100%; Enfermedad común: 100% del 16º al 120º día, 90% del 121º al 360ª día, 80% del 361ª en adelante 80%. Se cobrará el 100% si el índice de absentismo es igual o inferior al 4%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente por accidente: 18.000€. Un seguro de vida para todos los empleados que se encuentren de alta en la empresa por un capital de 1.500€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Derecho preferente en el ingreso, en igualdad de mérito, a quienes hayan desempeñado o desempeñen en la empresa funciones de carácter eventual, interino o contrato de trabajo por tiempo determinado.		
<i>Formación</i>	Plan de formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.		
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.		
<i>Observaciones</i>	Participación de beneficios: Mensualidad de Salario base + Antigüedad. Se fraccionará en doce mensualidades. Declaración antidiscriminatoria y prevención del acoso mediante aplicación de política contra la discriminación y el acoso.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MONDELEZ INTERNATIONAL GRUPO

EMPRESA	MONDELEZ INTERNATIONAL	RANKING	27
CENTRO DE TRABAJO	Navarra		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.648,23€		
<i>Vacaciones</i>	5 semanas, dependiendo de los turnos		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad + Pluses (actividad + convenio) + Complemento ad personam		
<i>Antigüedad</i>	Congelada a fecha de 2012, mantienen a título de condición más beneficiosa consolidada, con naturaleza de plus personal, el importe correspondiente a la cantidad que en concepto de complemento por antigüedad		
<i>Incremento Salarial</i>	Ipc real		
<i>Revisión Salarial</i>	No		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%, en caso de hospitalización. 60% por enfermedad.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Invalidez Absoluta y Permanente, una anualidad. Muerte por accidente , dos anualidades, muerte por accidente de tráfico tres anualidades.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	La empresa no hará utilización de ETT´s para el servicio de mantenimiento.		
<i>Formación</i>	Promoción profesional. Desarrollo de carrera, se gratifica a los trabajadores que cursen ESO, Bachillerato y FP 579,78 euros por curso aprobado		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevencion de Riesgos Laborales.. Los delegados de prevencion tienen 120h		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Define convivencia de hecho.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	El tiempo dedicado a la formación lo será dentro de las horas de trabajo de los asistentes. Como quiera que ello no es posible en todos los casos, se acuerda el 85% del tiempo de formación, por persona y año, lo sea dentro de horas de trabajo y el 15% pueda ser fuera de horas de trabajo. Plus de asistencia y puntualidad.		

28. GRUPO SADA, P.A., S.A.

Concentra la actividad avícola del grupo Nutreco España, S.A. En julio de 2012 finalizó su relación como interproveedor de Mercadona, iniciando un periodo de desenganche que puede prolongarse durante tres años. Además, en febrero de 2014 Nutreco comunicó su intención de poner a la venta su negocio en España y Portugal (Sada y la fabricante de piensos Nanta, principalmente). Sin embargo, en junio desechó la idea y ha creado la unidad de negocio "Piensos Compuestos & Carne Iberia" para agrupar la actividad de Nanta, Sada e Inga Food, como unidad operativa independiente. Cuenta con Sada Producciones Ganadera, S.A., para asumir la actividad de cría de gallinas reproductoras e incubación de huevos de todo el grupo (7 en total). La actividad de Sada se reparte entre sus filiales y las instalaciones de la propia matriz. Estas últimas se ubican en Lominchar (Toledo), incluyen una sala de despiece para 24.000 aves/turno y concentran la mayor parte de la producción de elaborados del grupo. Sus subsidiarias, que se reparten geográficamente la actividad del grupo, son: Sada P.A. Castilla-Galicia, S.A., con mataderos en Castro de Rei (Lugo) -tras el cierre de Porriño- y Valladolid y salas de incubación en Alfaro (La Rioja), tras vender la de Cazalegas (Toledo) a principios de 2015- y opera comercialmente en Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Madrid; Sada P.A. Andalucía, S.A., con mataderos en Alcalá de Guadaíra y La Rinconada y salas de incubación en Alcalá del Río y Utrera -todas localidades sevillanas- y atiende los mercados andaluz y extremeño; Sada P.A. Valencia S.A., Sada P.A., que opera en Levante y con matadero en Sueca y Rafelbunyol y sala de despiece, elaboración y congelación en Sueca; Sada P.A. Canarias, S.A. y Sada P.A. Tenerife, S.A. -para su actividad en las Islas-, con matadero en La Laguna e incubadora en Arico; y Sada P.A. Catalunya, S.A., que explota una sala de incubación y un matadero de aves -preparado para 25 M de pollos anuales- en Lleida. La estructura comercial del grupo se completa con 25 delegaciones comerciales, incluyendo Portugal, y su participación del 19,83% en Sociedad Comercializadora de Aves, S.L.

SADA pierde tres puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 2% y su plantilla se reduce un 3'86%

Ranking: 28	GRUPO SADA, P.A., S.A.
Sede central	Tres Cantos (Madrid)
Sector	Mataderos
Ventas 2013	617,4 Millones de € (-2,23%)
Plantilla 2013	2.819 (-3,86%)
Centros de Trabajo	<p><i>Sevilla:</i> (SADA ANDALUCÍA): Alcalá de Guadaira (salas de incubación) La Rinconada (salas de incubación) Alcalá del Río Utrera Galicia <i>Lugo</i> (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA): Castro de Rei Castilla La Mancha <i>Toledo:</i> Lominchar y Cazalegas (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)</p> <p>Castilla León <i>Valladolid:</i> Valladolid (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)</p> <p>Islas Canarias <i>Santa Cruz de Tenerife</i> (SADA ISLAS CANARIAS): El Chorrillo y Arico</p> <p>La Rioja <i>Rioja:</i> Alfaro (SADA P.A. CASTILLA- GALICIA)</p> <p>Catalunya <i>Lleida:</i> Lleida (SADA CATALUNYA)</p> <p>País Valencià <i>Valencia:</i> Sueca y Rafaelbunyol (SADA VALENCIA)</p> <p>Región de Murcia <i>Murcia:</i> Cartagena (SADA VALENCIA)</p>
Marcas	CUK, FRICHEF, GRUPO SADA, POLLO ASADO SADA, POLLO REAL
MDD	CARREFOUR, CAPRABO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SADA, S.A. GRUPO

EMPRESA	GRUPO SADA, S.A. GRUPO	RANKING	28
CENTRO DE TRABAJO	Tres Cantos (Madrid)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015	<i>Horas/año</i>	1.780
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Según formula convenio. Excepcionalmente se congelara entre 01/07/2013 y 31/12/2016.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,60%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente de trabajo o Enfermedad común: 100% a partir del día 21 siempre que el trabajador no tenga un absentismo del 5%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Entre 11.946,40€ y 17.454,33€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Reducción progresiva de la utilización de cooperativas de trabajo asociado.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación. Definición de funciones.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción amplia.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación. Garantías del Comité de Empresa, etc.		
<i>Observaciones</i>			

29. BORGES INTERNATIONAL GROUP

Borges International Group exporta ya el 77% de sus ventas, experimentando fuertes crecimientos en mercados como Rusia, Brasil, India o China, de reciente implantación. Habría iniciado un proceso de ordenación societaria y funcional para acometer proyectos de crecimiento inorgánico en el futuro. Entre los hitos más importantes del ejercicio, la firma destaca el lanzamiento al mercado de "Duo-Cap", un dosificador que regula el uso de aceite de oliva y que supone una innovación a nivel mundial, la introducción de "Delissimo"s", una nueva gama de vinagretas creada para aportar ventajas saludables a los consumidores de ensaladas, así como la diversificación de su cartera de productos mediterráneos y el lanzamiento a nivel internacional de pasta italiana y salsas de alta calidad. Borges Mediterranean Group está presente en toda la cadena de producción. Cuenta con plantaciones propias, más de 1.500 hectáreas en California, Extremadura y Granada, así como doce factorías. En la actualidad, Borges Mediterranean Group está presente fuera de España con filiales propias en Estados Unidos (3 filiales), Brasil, Francia, Polonia, Rusia, India, China, Túnez, Marruecos y Egipto. Las redes comerciales de ambas divisiones -Aceites Borges Pont y Borges- en los canales de gran consumo están centralizadas a través de Borges Foods y las enseñas del grupo son gestionadas por Tanio. En el área de aceite, Aceites Borges Pont está presente fuera de España a través de almazaras en Jordania (a través de su participada al 45% Borges Middle-East), y Egipto, en concreto en Sadat City, y las filiales comerciales Borges Australia, Borges France (100%), Borges Chile (51%), así como las envasadoras Ste. Des Huiles Borges Tunisie (50,73%) y Borges Maroco (69,87%). El pasado ejercicio Borges cerró la adquisición de Capricho Andaluz, especializada en monodosis. La división de frutos secos del grupo cuenta con plantas en Reus y Viator (Almería) y con la descascaradora controlada por Almendras de altura (90%). En el exterior, cuenta con el 100% de Tramier Industries, líder del mercado francés de aceituna de mesa con una cuota del 30% (8.000 t) y con sede en Marsella, la elaboradora de aceituna Framaco (Marruecos), Borges Usa; Borges California (100%), con planta de procesado propia en el Valle de Sacramento (California) y dedicada a la explotación de fincas de nueces; Olive Glenn Orchards (33%), dedicada a la explotación de olivares en Estados Unidos; Borges National, especializada en la comercialización de aceite e ingredientes a la industria agroalimentaria de Estados Unidos y Canadá; la sociedad rusa de inversión Boros Investment; la fabricante y envasadora rusa de pipas de girasol, harina, pastas alimenticias y aceite de girasol Kropotkinsky Elevator (90,5%); Por último, el negocio agrícola está encabezado por Frusesa-Frutos Secos Españoles (90,1%), dedicada a la producción de nueces, pistachos y almendras, con unas 1.200 ha repartidas entre Badajoz y Granada. Frusesa participa a su vez en Agrofuse Agrícola de Frutos Secos (68,9%), Frusansa (79,1%) y Palacitos (72,1%), entre otras.

BORGES gana tres puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento cercano al 13%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios

Ranking: 29	BORGES INTERNATIONAL GROUP
Sede central	Reus (Tarragona)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	610 Millones de € (12,96%)
Plantilla 2013	780 (0'00%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Almería</i> : Víator (BORGES, S.A.) <i>Granada</i> : Granada (FRUSESA) Catalunya <i>Tarragona</i> : Reus Extremadura <i>Badajoz</i> Badajoz (FRUSESA) País Valencià <i>Castellón</i> : Almendra
Marcas	BORGES, PIZZARRO, POPITAS
MDD	MERCADONA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BORGES, S.A.

EMPRESA	BORGES, S.A.	RANKING	29
CENTRO DE TRABAJO	Tarragona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i>	13.282,94€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Bienios del 2% Salario base		
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,5%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 75%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 16.500 ¹ .		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>			
<i>Derechos sindicales</i>			
<i>Observaciones</i>			

30. UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO

Los ingresos son los totales de la compañía y, por tanto, incluyen su división de productos del hogar y cuidado personal (HPC), área que supone en torno a un tercio del total. Sin embargo, se recogen sólo las marcas de la división de alimentación. Otro tercio de la facturación viene procediendo de su negocio de helados y un tercio de la gama de artículos alimentarios en ambient. A su vez, dentro del área de productos de alimentación –sin contemplar los helados– en 2013, el 89% de los ingresos procedieron de las salsas, las margarinas y la categoría savory, esta última integrada por caldos y platos deshidratados y cremas, sopas, caldos, salsas y dressings en ambiente y bajo la marca “Knorr”. El descenso de su facturación el pasado año se debió al cierre de su fábrica de detergentes y suavizantes de Aranjuez (Madrid) y al cese de la comercialización de las bebidas lácteas “Flora.pro.activ”, cuya licencia cedió, en el mes de abril de 2012, a Calidad Pacual, S.A. Las líneas de su catálogo alimentario que experimentaron en 2013 una mejor evolución fueron las sopas en brick, sobre todo la línea gourmet; la mayonesa; la margarina, fundamentalmente la enseña “Flora.pro.activ”; y los helados “Magnum”. En el portafolio de artículos de limpieza, destacó el crecimiento de “Skip”, por la actividad promocional y el lanzamiento de “Skip Ultimate”; y el avance de “Mimosín”, debido a la innovación de “Mimosín Moussell”. En el área de productos de cuidado personal sobresalió el crecimiento, en dos dígitos, de “Tressemmé” y la evolución de la gama oral. Para contrarrestar el descenso de su actividad comercial provocado por la crisis, Unilever puso en marcha en 2010 la estrategia “Point of Purchase (Pop)”, que persigue una mayor adaptación al consumidor y a los establecimientos de distribución, mediante precios menores, ofertas, promociones y presentaciones más económicas y con envases más respetuosos con el medioambiente. A mediados de 2012, esa estrategia derivó en un plan de lanzamientos a un precio inferior a 1 €, en el que se incluyeron, entre otras, las marcas de non food “Rexona” y “Dove” y las enseñas alimentarias “Calvé”, “Hellmann’s” y “Frigo”. Además, el programa de readaptación en precios llevó a la compañía a la recuperación, para colocarlas en un posicionamiento más bajo en precio, de marcas retiradas, como “Vanesol” (crema corporal), la margarina “Natacha”, las enseñas heladeras “Feast Super Choc” y “Súper Almendrado” y “Starlux”, ésta para caldo de pollo. Dentro de su catálogo de productos alimentarios, su estrategia de acomodación al nuevo poder adquisitivo y, a la vez, a la demanda de referencias de mayor posicionamiento y de artículos más saludables se ha centrado, de modo especial, en los helados. Así, Unilever España lanzó nuevos multipacks, a precios más asequible; redujo las calorías de otras referencias; incorporó helados “Magnum 5 Kisses”; lanzó helados “Magnum” y “Carte D’Or Signature” en tarrinas y entró en yogurt helado, con “Yogoo”, presentado también en tarrina. Su equipo comercial está adscrito a las oficinas centrales de Unilever España, situadas en Viladecans (Barcelona) y de 7.400 m². La compañía cuenta con sólo una fábrica, situada en Leioa (Vizcaya) y dedicada a la fabricación de salsas y margarinas, mercados ambos liderados en nuestro país por Unilever España, que tiene una cuota de mercado del 70% en margarinas. Así, en el centro vizcaíno se fabrican todas las marcas de margarina comercializadas en España, salvo

“Tulipán” sabor mantequilla y “Flora.pro.activ”, así como las enseñas de salsas “Calvé”, “Hellmann”s” y “Ligeresa”, esta última sólo comercializada en España. Dicha factoría es explotada por Unilever Foods Industrial España, S.L., filial de Unilever España. El resto de los artículos alimentarios comercializados por Unilever España son elaborados por compañías subsidiarias de la multinacional fuera de nuestro país y por terceros.

UNILEVER baja seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 4,7% y su plantilla se reduce un 3%

Ranking: 30	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO
Sede central	Barcelona
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	609 Millones de € (-4,69%)
Plantilla 2013	920 (-3,16%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha: <i>Toledo</i> : Ontígola y Seseña Catalunya: <i>Barcelona</i> : Palau de Plegamons (APC) Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : Alcalá de Henares (SDF)
Marcas	ALSA, ARTUA, BEN&JERRY’S, CALIPPO, CALVE, CARTE D’OR, CORNETTO, DINO, DRACULA, FLORA, FRIGO, HELLMANN’S, KNORR, LIGERESA, LIPTON, MAGNUM, MAIZENA, NATACHA, PG TIPS, SOLERO, STARLUX, SUPER TWISTER, TULIPAN, VIENNETA, YOGOO
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNILEVER ESPAÑA

EMPRESA	UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO	RANKING	30
CENTRO DE TRABAJO	Vizcaya		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.700 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i>		
24.000,00€	<i>Vacaciones</i> 30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	El complemento de antigüedad para 2013, 2014 y 2015 se calculará a razón de 106,54 euros brutos por cada año de servicio cumplido al 1 de enero de 2013, 1 de enero de 2014 o 1 de enero de 2015.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013y 2014: El 0% en el fijo, El Variable (máximo 3% sobre salario tablas salariales). Año 2015: El 1,25% en el fijo, El Variable (máximo 3% sobre salario tablas salariales)		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% del Salario base + Antigüedad + Plus turnicidad.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Si. Todo el personal está incluido en una póliza de seguro de vida y accidente		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de hacer como mínimo 8 contratos indefinidos a lo largo de los 2 años.		
<i>Formación</i>	Puesta a disposición del Comité una cantidad de 8.118,20 ¯ para atender a la formación profesional del personal afectado por este Convenio.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Creación de una Comisión Paritaria para la negociación del Plan de Igualdad, una vez finalizada la negociación del convenio.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Se abonará el 100% del coste mensual de la educación especial o de los cuidados necesarios para la atención de los hijos minusválidos. La vacaciones serán de 30 días naturales de lunes a viernes, 22 días de martes a sábado y 26 días de lunes a sábado.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UNILEVER ESPAÑA

EMPRESA UNILEVER ESPAÑA, S.A. GRUPO **RANKING** 30

CENTRO DE TRABAJO Viladecans (Barcelona)

<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.700 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.659,38€
<i>Vacaciones</i>	25 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: El 0%. Año 2014: El 0,5%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100 %, incluido maternidad.
<i>Seguro Colectivo</i>	No.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Se abonará el setenta por ciento de los gastos docentes a aquellos/as trabajadores/as que tengan una permanencia mínima de un año en la empresa y que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad del centro de trabajo, con un importe máximo de 1.163,81 EUR anuales por trabajador.
<i>Salud Laboral</i>	Capítulo sobre Seguridad y Salud. Comité de seguridad y salud.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa Unilever España, SA, suscrito por la Comisión de Igualdad de la Empresa el 9 de Abril de 2013.
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa y Delegado de Personal. Gastos de representación abonados anualmente por la empresa (343,98 ¸ / año por representante), proporcionalmente a la representación de cada Sindicato.
<i>Observaciones</i>	Una vez concluido el Plan de riesgos psicosociales en el que se está trabajando en la actualidad, se incluirán en el Convenio los acuerdos necesarios, legitimados por el Comité Paritario de Plan de riesgos psicosociales y la Comisión Negociadora del presente Convenio. Se abonará el 70% de los gastos docentes a los trabajadores con una permanencia mínima de un año y que cursen estudios de relación específica y directa con la actividad del centro de trabajo. Se garantizará un mínimo de 15 días laborales de vacaciones de forma ininterrumpida.

31. AB AZUCARERA IBERIA, S.L.

Pertenece al grupo británico encabezado por Associated British Food. Las instalaciones de Guadalete cuentan además con un centro logístico (12 muelles de carga), líneas de envasado y una planta de cogeneración de 18,2 MW. Azucarera suscribe el 87,5% de Nueva Comercial Azucarera, S.A., que comercializa su producción en España y Portugal. También posee el 50% de Agroteo, S.A. (servicios a agricultores) y el 50% de Comercializadora de Melazas, S.A. El grupo ABF está presente también en España con la fabricante de ingredientes para panificación AB Mauri Food y la cadena de textil Primark.

AZUCARERA IBERIA pierde diez puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 9,36%, mientras que su plantilla registra un crecimiento del 10%

Ranking: 31	AB AZUCARERA IBERIA, S.L.
Sede central	Madrid
Sector	Azúcar
Ventas 2013	606,80 Millones de € (-9,36%)
Plantilla 2013	1.005 (10,44%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Cádiz</i> : Guadalete (Refinería de azúcar) Castilla y León <i>León</i> : La Bañeza (Remolacha) <i>Zamora</i> : Toro (Remolacha) y Benavente (Centro de empaquetado) <i>Burgos</i> . Miranda de Ebro (Remolacha)
Marcas	AZUCARERA, SUCRAN
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE AB AZUCARERA IBERIA, S.L

EMPRESA AB AZUCARERA IBERIA, S.L. **RANKING** 31

CENTRO DE TRABAJO

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

32. ANECOOP, S. COOP.

Como cooperativa de segundo grado, comercializa la producción de 72 asociados. Reparte sus ventas entre sus divisiones de cítricos; frutas; hortalizas y artículos de la sección vinícola (vino, mosto, sangría, aceite, etc.). La enseña “Bouquet Naturene” corresponde a las frutas y hortalizas de producción integrada (con el certificado Globalgap); “Bouquet Bio”, a cítricos, frutas y hortalizas de cultivo ecológico; y “Clink”, a ensaladas de fruta de IV gama, que produce con la colaboración de la Coop Rural San Vicente Ferrer De Benaguacil. Dentro de nuestras fronteras dispone de filiales en Murcia, Almería y Sevilla. Y en el exterior cuenta con las filiales al 100% Anecoop France, S.A.S. e International Fruits Service, S.A.S. (I.F.S.). Además mantiene el 100% de la polaca Anecoop Polska Spzoo; y la checa Anecoop Praha, Sro, que cubre los mercados checo, eslovaco, húngaro, esloveno y los países balcánicos. Participa con un 29,4% en la británica Fesa, U.K. Ltd.; en la holandesa 4 Fruit Company, B.V., (25%); en la oficina comercial rusa Agrikoop (65%, cuyo capital se completa con importadores rusos); y, desde el pasado 2013, en Anecoop Asia, situada en Hong Kong, (comercialización de vino). Completa su presencia exterior con almacenes en Francia, Inglaterra, Eslovaquia y Hungría. Junto con las almerienses Hortamar, Coprohnijar y Camposol participa en la Plataforma de Hortalizas, a fin de incrementar su presencia y cartera de clientes en el exterior. También participa en el proyecto “Susfoflex” para el desarrollo de envases sostenibles que permitan retrasar la fecha de caducidad de los productos, con el fin de iniciar la venta de su línea de IV gama en los mercados internacionales.

ANECCOP sube cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 16,7% y su plantilla presenta un ligero crecimiento del 0,5%.

Ranking: 32	ANECOOP. S. COOP
Sede central	Valencia
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	593,40 Millones de € (16,72%)
Plantilla 2013	203 (0,50%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Almería (5), Huelva (2), Sevilla (2), Cádiz</i> Castilla y León <i>Valladolid</i> Navarra <i>Navarra</i> País Valencià <i>Valencia (42), Castellón (6), Alicante (7),</i> Región de Murcia <i>Murcia (5)</i>
Marcas	BLAKCAT, BOUQUET, CLINK, NADAL
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ANECOOP, S. COOP.

EMPRESA	ANECOOP, S. COOP.	RANKING	32
CENTRO DE TRABAJO	Valencia		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2016 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.783,00€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,5%, Año 2014:0,80% y año 2015: 0,80%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias.		
<i>Formación</i>	Informar a los Representantes de los Trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género.		
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.		
<i>Observaciones</i>	La 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.		

33. JEALSA RIANXEIRA, S.A.

Datos del grupo de sociedades que encabeza Corporación Empresarial Jealsa (de la familia Ecurís), en la que la sociedad Jealsa Rianxeira escindió parte de su negocio en mayo de 2013. En concreto, en esa fecha se traspasaron a esta sociedad las acciones que controlaba Jealsa en las sociedades Sant Yago Holding -sociedad de cartera, Holanda-; Beltaine Renovables -energía-; PetSelect (antes, Tunaliment) -petfoods-; Valoriza -medioambiente-; Boiro Energía -Energía-, y Jealsa Energía y Jealsa Medioambiente -sociedades de cartera-. Desde 2013, Corporación Empresarial Jealsa es la sociedad responsable de la consolidación de los datos del grupo, en detrimento de Jealsa Rianxeira que, pese a ello, participa en distintas sociedades agrupadas en cuatro áreas de actividad: Producción y comercialización de conservas de pescados y mariscos (Jealsa Rianxeira, Ecurís, Soluco, Rianxeira America -Guatemala-, Trans Antartic -Chile-, y Crusoe Foods -Brasil-); Pesca y Servicios (Atunera Sant Yago -Guatemala- y participación en Albacora y en Friputa); Medioambiente (participación en Conresa), y Energía (Eólica de Graiade, Alba, Alba Pacífico, Alba Andes, Antartic Generación y Trans Antartic Energía -Chile-). Por otro lado, dispone de delegaciones comerciales en Madrid (España), Matosinhos (Portugal), Saint Jean de Luz (Francia), Milán (Italia), Santiago (Chile), Fortaleza (Brasil) y Agadir (Marruecos). Desde 2010 sus productos se distribuyen también en EE.UU. a través de la sociedad Robinson Crusoe Seafoods en asociación con la compañía Sugar Foods Corporation. Cuenta, por último con diversas sociedades de cartera (Jealsa Gran Consumo, Inversiones Rumbo Sur -Chile- y Trans Antartic -Chile-). El grupo cuenta con instalaciones industriales en Boiro y Pobra do Caramiñal (ambas en A Coruña) - conservas de pescado y marisco y atún congelado desde 2010 para Mercadona con una producción de 200t/mes-; Puerto Quetzal (Guatemala) -para la producción de lomos de atún-, y Puerto Montt (Chile) -para la producción de mariscos, almejas, navajas, mejillón y atún y desde donde se distribuye a Latinoamérica-. El desembarco en Brasil se realizó en agosto de 2010, cuando se anunció la realización de una inversión de 20 M€ para incrementar su presencia en el país, en el que opera a través de Crusoe Foods. En 2013 comenzó la puesta en marcha de nuevas instalaciones en Sao Gonçalo do Amarante, en colaboración con la firma R&BAcquiculture para la producción de conservas de sardinas y atún. La apertura de estas instalaciones en septiembre de 2014 llegaron tras clausurar las que operaba en Rio Grande (Brasil). La enseña "Rianxeira" se destina al mercado español y portugués, "Ecurís" al español y para productos de alta gama y "Mare Aperto" al italiano. Como marcas internacionales emplea "Robinson Crusoe" (además de "PTA Chile", "Crusoe Foods" y "RSC Inc") y "Cat Select" y "Dog Select" (comida para animales). A nivel nacional, parte de su producción se comercializa bajo MDD debido a los contratos que mantiene con Mercadona a través de Ecurís. De hecho, Mercadona, absorbe el 57% de su producción. La inversión indicada en 2011 conforma el proyecto presentado por el grupo en el Concurso Eólico de Galicia y en el cual resultó adjudicatario de 51 MW. Así, realizará un plan de modernización e I+D para sus plantas productivas de conservas y petfoods. Tenía previsto también en 2011 instalar tres equipos de microgeneración en Conresa, Friputa y Ecurís, de los cuales, en 2011 se instaló el equipo de Ecurís.

JEALSA pierde cinco puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1'4%, mientras que su plantilla crece un 34'4%.

Ranking: 33	JEALSA RIANXEIRA, S.A.
Sede central	Boiro (A Coruña)
Sector	Conservas de Pescado
Ventas 2013	580 Millones de € (1,4%)
Plantilla 2013	3.500 (34,41%)
Centros de Trabajo	Galicia A Coruña: Boiro y A Pobra do Caramiñal
Marcas	RIANXEIRA, ESCURIS, MARE APERTO, ROBINSON CRUSOE, CAT SELECT, DOG SELECT
MDD	MERCADONA y CARREFOUR: "Ecuris"

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE JEALSA RIANXEIRA, S.A.

EMPRESA	JEALSA RIANXEIRA, S.A.	RANKING	33
CENTRO DE TRABAJO	Boiro (A Coruña)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.172,52€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada.		
<i>Formación</i>	Epígrafe específico.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de seguridad e higiene. Comisión de Salud Laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales y Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral.		



34. GALLETAS SIRO, S.A.

Grupo consolidado que gestiona toda la actividad de producción y comercialización de la compañía. Está compuesto por las sociedades Galletas Siro (actividad nacional de producción y comercialización) y Siro Foods (puesta en marcha en 2012 para el negocio internacional, si bien actualmente apenas tiene actividad, puesto que asumió estas tareas en 2013 la sociedad Cerealto Siro Foods, propiedad de Luis Ángel López Martín, antiguo director general de Siro). En 2013 además se produjo la salida de su accionariado de Madrigal de Participaciones, sociedad inversora de las cajas de ahorro de Castilla y León. Madrigal se había hecho con el 20% de Galletas Siro en 2009. Su entrada respondió a la necesidad de financiación del grupo para abordar su plan de expansión. Elabora bollería, pan de molde, galletas, pastelería, pasta y cereales, alcanzando una producción en 2013 de 330.000 t, en dieciséis centros de producción. Cuenta con un centro especializado en I+D+i (3.000 m²), que se ubica en El Espinar, un almacén automatizado en Venta de Baños y oficinas en Venta de Baños y Madrid, tras traspasar las oficinas comerciales que tenía en Reino Unido, EEUU y Portugal a Cerealto. Es interproveedor de Mercadona para todas las categorías donde está presente y la cadena de distribución absorbe un 88% de su producción (82% en 2012). Por negocios, la bollería sigue siendo el principal, representando el 34% de su facturación. Le siguen las galletas (28%), pan de molde (20%), pasta (10%), pastelería (4%) y cereales (4%). Por su parte, el negocio de subproducto (harina de galleta) para alimentación animal generó unas ventas en 2013 de 10 M€ con 44.000 t comercializadas. De la inversión indicada en 2013, el principal desembolso fue destinado a la puesta en marcha de una nueva línea de producción de referencias de alto valor en Toro; el resto se repartió entre el montaje de una línea de congelación para bollería en Medina del Campo y la instalación de una línea de berlinas en Venta de Baños, la finalización de la implantación de una segunda línea de cereales en Aguilar y el pago de las inversiones realizadas en pan de molde en años anteriores. En total, prevé desembolsar entre 2013 y 2016 un total de 200 M€, para lo que suscribió en 2013 una línea de crédito con el BEI por valor de 100 M€. Además, cuenta desde 2011 con crédito sindicado por valor de 240 M€, con Rabobank como banco agente.

SIRO pierde cinco puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 4% y su plantilla crece un 0'6%.

Ranking: 34	GALLETAS SIRO, S.A.
Sede central	Venta de Baños (Palencia)
Sector	Galletas
Ventas 2013	565,40 Millones de € (3,93%)
Plantilla 2013	3.328 (0,60%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Málaga</i> : Antequera (Pan de molde) <i>Jaén</i> Jaén (Galletas y minitortitas) Castilla y León <i>Palencia</i> : Venta de Baños (5) (Galletas, bollería, pastas alimenticias, snacks y coproducto) Aguilar de Campoo (2) (Cereales, galletas y pan de molde) <i>Zamora</i> : Toro (Galletas artesanas y barritas de cereales) <i>Segovia</i> : El Espinar (Bollería) <i>Valladolid</i> : Medina del Campo (Bollería) <i>Burgos</i> : Briviesca (2) (Bollería y pastelería industrial) Catalunya <i>Tarragona</i> : Montblanc (Pastelería congelada y refrigerada) País Valencià <i>Valencia</i> : Paterna (Pan de molde) Navarrés (Bollería fresca)
MDD	CARREFOUR y AHORRAMÁS : Pasta/ EROSKI y MERCADONA : Galletas y Pasta

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	Venta de Baños (Palencia)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.186,74€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 2% sobre tablas 2010. Año 2012: Sistema mixto fijo-variable: Fijo (1,5% sobre tablas) y variable (0,5%); Año 2013: Fijo (1% sobre tablas) y variable (1%).		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 19.000€; Incapacidad profesional total y Permanente: 22.000€; Invalidez absoluta permanente por accidente 24 horas: 22.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación. En caso de que la formación se realice fuera de la jornada laboral la compensación es de 8€/h.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley. Comité de Seguridad y Salud. Incentivos por reducir la siniestralidad.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales y recaudación de la cuota sindical según ley.		
<i>Observaciones</i>	Se constituye el centro de trabajo como Centro Especial de Empleo. En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable como Centro Especial de Empleo. Se podrán realizar permutas de turnos previa notificación por asuntos particulares. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Tabla para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	Aguilar de Campoo (Palencia)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.632,24€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales/22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Complemento personal.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Según tablas convenio; Año 2012: 1,50%. Años 2013-2014: 1,00%. Mejora por consecución de objetivos: Año 2012 desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2013-2014 desde 0,50% hasta el 1,00%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 65%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Indemnización respecto al salario bruto anual.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación Anual.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	Toro (Zamora)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.292,13€		
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Pluses (Valor de puesto+ Traslado+Antigüedad) + Complementos (Salarial+ Antigüedad+ Ad Personam).		
<i>Antigüedad</i>	Quien haya alcanzado el máximo de trienios(10) consolidada la cantidad como Complemento Ad Personam (incrementado anualmente). Quien no haya alcanzado el máximo seguirá generando este derecho hasta el máximo citado (6% del Salario Base por trienio) como P		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 2% tablas 2010; Año 2012: 2% tablas 2011; Año 2013: 2% tablas 2012.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 60% del 1 a 4º día y 100% a partir del 5ª día.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente total, absoluta o Gran invalidez: 19.025-; Incapacidad permanente parcial: 16.020- ; Fallecimiento: 19.025€; Invalidez por Enfermedad común o Accidente no laboral: 10.010€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Plan de Fomento de Estabilidad Laboral.		
<i>Formación</i>	Si está matriculado en un centro oficial tiene derecho a elegir turno. Plan de Formación Anual. Cuando se fija el calendario anual se reservan horas de formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Sistema de escala de incentivos. Comité de seguridad y salud		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Plan de jubilación colectivo en la cantidad fija de 35.500,00€ anual durante la vigencia del convenio. Este plan afecta tanto a fijos como interinos.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	Briviesca (Burgos)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.141,87€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios, con un máximo de 10.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 2,00%; Año 2012: 2,00%; Año 2013: 2,00%; Año 2014: fijo 1,50%, variable 0,50%; Año 2015 fijo 1,50%, variable 0,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	100% por IT Accidente laboral o Enfermedad profesional. 90% a partir del 21º día si la IT es por accidente no laboral o enfermedad común. 100% en casos de hospitalización de más de 48 horas por causa de incapacidad Laboral derivada de enfermedad común		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o no: 28.000€; Fallecimiento a causa de accidente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos. Comité de seguridad y salud		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de Igualdad. Maternidad, lactancia y cuidado de menores o disminuidos.		
<i>Derechos sindicales</i>	Acumulación semestral de horas sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	Antequera (Málaga)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.710 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.008,23€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 60 días de Salario Base o dos Mensualidades + Complementos (Personal + Ad Personam + Personal Compensatorio).		
<i>Antigüedad</i>	Actualizada a los 2, 4, 9, 14, 19, 24 y 29 años de la fecha reconocida como "Antigüedad".		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Según tablas convenio. Año 2012: incremento fijo del 2%. Año 2013: incremento fijo del 1,5%. Año 2014: incremento del 1%. Mejora si hay consecución de objetivos; Año 2013: desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2014: desde 0,50% hasta el 1%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente laboral y Enfermedad Profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común con hospitalización (superior a 24 h) o intervención quirúrgica: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 80 % los 3 primeros días, 80% del 4º al 15º, 90%		
<i>Seguro Colectivo</i>	Indemnización respecto al salario bruto anual.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo contra el Acoso		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING 34
CENTRO DE TRABAJO	Paterna (Valencia)	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.632,24€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales/22 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días ó 1 Mensualidad: Salario base + Complemento personal + Plus Proceso adicional (si proceden).	
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Según tablas convenio; Año 2012: 1,50%. Años 2013-2014: 1,00%. Mejora por consecución de objetivos: Año 2012 desde 0,25% hasta 0,50%; Años 2013-2014 desde 0,50% hasta el 1,00%.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	Accidente Laboral o Enfermedad profesional: 100%; Hospitalización por accidente no laboral o enfermedad común (superior a 24 h) o intervenciones quirúrgicas: 100%; Accidente no laboral o enfermedad común: 65% primeros 3 días, 100% del 9º al 20º, 100%	
<i>Seguro Colectivo</i>	Indemnización respecto al salario bruto anual.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de generar empleo estable y sostenible en el tiempo.	
<i>Formación</i>	Si está matriculado en un centro oficial tiene derecho a elegir turno. Plan de Formación Anual. Cuando se fija el calendario anual se reservan horas de formación.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lactancia y Guarda Legal, Maternidad y Paternidad.	
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.	
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo contra el Acoso.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO SIRO

EMPRESA	GRUPO SIRO	RANKING	34
CENTRO DE TRABAJO	El Espinar (Segovia)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.428,72€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales/22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	No se genera antigüedad pero si se respeta el complemento Ad Personan		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: 2,00% Fijo; Año 2012: 1,50% fijo + 0,50% variable; Año 2013: 1,25% fijo + 0,75% variable; 2014: 1,00% fijo + 1,00% variable.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Dentro del mismo año: 1ª Incapacidad Temporal: 100 %; 2ª y 3ª IT: del 85% al 100%		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 25.000€; Incapacidad permanente absoluta: 30.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de generar empleo estable. Evitar la contratación a través de ETTs		
<i>Formación</i>	Plan de Formación Anual.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad, lactancia y guarda legal.		
<i>Derechos sindicales</i>	Descuento de la cuota sindical sobre los salarios y transferencia de la misma a solicitud de la sección sindical de empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso con el Medio Ambiente. Ayuda escolar que varía en la cuantía dependiendo del grado de escolaridad. Sistema para medir el absentismo y una escala de gratificaciones en base a los resultados. Sistema para mirar la calidad y el grado de satisfacción de la prevención. Protocolo para hacer efectiva la garantía de un entorno laboral respetuoso con la libertad y dignidad personales.		



35. NUTREXPA GRUPO

Grupo, copropiedad de las familias Ferrero y Ventura, formado por la propia Nutrexp, S.L., titular directamente del negocio de cacao, galletas, batidos, pastelería, edulcorante de mesa, miel e infusiones. El incremento de ingresos de 2013 se debió, en su mayor parte, a la incorporación de Galletas Artiach, S.A., efectiva en enero de ese año. El 20 de junio de 2014, el grupo concluyó las negociaciones del ERE de su fábrica de Palencia, centro dedicado a la producción de batidos ("Okey" y "Cola Cao"), que se prevía clausurar antes del 30 de septiembre, para delegar la fabricación en una compañía láctea. En junio, el grupo anunció la decisión de la segregación de sus negocios y sus dos ramas accionariales en dos compañías, división que se materializará en enero de 2015 y se debe a la incorporación de una tercera generación de accionistas. La separación se va a efectuar bajo un criterio de especialización de negocios. De ese modo, la familia Ferrero se quedará las actividades de cacao ("Cola Cao", "Nocilla" y "Paladín"), batidos ("Okey" y "Cola Cao") y edulcorante ("Medusa") y, por tanto, dos fábricas en España -situadas en Parets del Vallés y Montmeló-, además de la factoría china. Por su parte, la familia Ventura asumirá los negocios de galletas -integrada por las secciones Cuétara y Artiach-, pastelitos ("Phoskitos"), miel-infusiones ("Granja San Francisco"), patés ("La Piara") y caldos ("Aneto"). De ese modo, pasarán a esos accionistas la fábrica de Pombal -de la sección Cuétara- y seis factorías en España: las de Villarejo, Reinosa -plantas ambas del área Cuétara-, Orozco -de Galletas Artiach-, Riudarenes -dedicada a "Phoskitos" y envasado de "Granja San Francisco"-, Manlleu -de La Piara- y Artés -a cargo de Aneto Natural-. Por tanto, dicho reparto ya no afectará a Dulsa, fabricante de caramelos -con las marcas "Dos Cafeteras" e "Hit"-, que en 2013 pasó a la familia Ferrero.

NUTREXPA sube cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15% y su plantilla crece un 13,55%.

Ranking: 35	NUTREXPA GRUPO
Sede central	Barcelona
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	556,00 Millones de € (15,38%)
Plantilla 2013	1.789 (13,55%)
Centros de Trabajo	Catalunya <i>Barcelona</i> : Artés, Parets del Vallés, Montmeló y Manlleu <i>Girona</i> : Ruidarenes Cantabria <i>Cantabria</i> : Reinosa Castilla y León <i>Palencia</i> Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Villarejo de Salvanes Euskadi <i>Vizcaya</i> : Orozco
MDD	CARREFOUR, DIA, EROSKI, SUPERSOL : Galletas ALCAMPO : Bizcochos

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA	NUTREXPA- GRUPO	RANKING	35
CENTRO DE TRABAJO	Parets del Valles (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.769 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 26.018,73€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad + Plus personal + Complemento ad personam.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año).		
<i>Seguro Colectivo</i>	Accidente: Mínimo 12.020,24€; Muerte o Gran Invalidez por accidente e infarto: Máximo 150.253,02€; Vida: 6.010,12€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Acuerdos Nacionales de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad e Higiene.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales. Comité y Secciones Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Insignia y 1.081,82€ al cumplir 25 años de antigüedad.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA	NUTREXPA- GRUPO	RANKING	35
CENTRO DE TRABAJO	Riudarenes (Girona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.200,20€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario de cualificación + Antigüedad + Plus personal.		
<i>Antigüedad</i>	Consolidado a diciembre de 1994 como Complemento de antigüedad personal: Trienios (24,04€/mes). Máximo de 10		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad Común: 100% (Máximo dos bajas/año).		
<i>Seguro Colectivo</i>	Accidente: capital garantizado un mínimo de 12.020,24€ , en caso de muerte, o Gran Invalidez por accidente e infarto, con un tope de 150.253,02€; Vida: 6.010,12€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Mixta para Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud y Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda mensual de 9,64€ por cada hijo, hasta los 16 años.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA	NUTREXPA- GRUPO	RANKING	35
CENTRO DE TRABAJO	Villarejo de Salvanés (Madrid)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2011 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.641,16€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Salario base + Antigüedad. + Plus de puntualidad y asistencia.		
<i>Antigüedad</i>	6% Salario base por trienio. Máximo de 10.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: IPC previsto a cuenta, siendo revisado al alza si el IPC real fuera superior. Adicionalmente, se aplicará otro 0,75% , sin que le sea de aplicación cláusula de revisión salarial alguna.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 9.000€; Invalidez absoluta y permanente total: 15.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Voluntad de mantenimiento y, en la medida de lo posible, incremento del empleo, así como el fomento de su estabilidad y la contribución a la mejora de la calidad del mismo, de acuerdo con la conciliación con las necesidades organizativas, productivas, etc.		
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Políticas de Igualdad y no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa y Delegados de Personal. Secciones Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Ayudas por hijos disminuidos físicos y psíquicos. La cuantía varía en función del grado de minusvalía.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUTREXPA- GRUPO

EMPRESA	NUTREXPA- GRUPO	RANKING 35
CENTRO DE TRABAJO	Reinosa (Cantabria)	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.289,68€	
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + Plus de puntualidad y asistencia.	
<i>Antigüedad</i>	Máximo 10 trienios.	
<i>Incremento Salarial</i>	Años 2011-2013: Sistema de incremento de las retribuciones vinculado a objetivos de absentismo, horas de trabajo (rendimiento de la línea) y pérdida de materia prima.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 9.000€; Invalidez absoluta y permanente total: 15.000€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Año 2012: Efectuará 16 contrataciones fijas, de las cuales, al menos 6 personas, deberán tener experiencia laboral temporal en el Centro de Trabajo en más de 5 años.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.	
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa y Derechos Sindicales.	
<i>Observaciones</i>		





36. MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

En abril de 2015, se firmó un acuerdo para la compra del 45% de Serlopi, S.L. (propiedad de los accionistas de Incarlopsa) y el 10% de Mercadona por parte de Torrent Fimer, S.L., sociedad propiedad de Francisco Martínez Martínez, que alcanzará así el 100% de Martínez Lorient, una vez apruebe la operación la CNMC. Dicha transmisión supondrá, así, la desvinculación accionarial de Martínez Lorient e Incarlopsa y la concentración en Torrent Fimer -propiedad de Francisco Martínez- de todo el negocio y suministro de carnes frescas y elaborados cárnicos frescos para Mercadona en la península, pues Torrent Fimer es propietaria también de Embutidos F. Martínez, S.A. -ver ficha-. Martínez Lorient comercializa carnes de porcino, vacuno, ovino, hamburguesas, otros elaborados frescos (adobados, sajonias, semicocidos, etc.) y arreglos (para cocido, etc.). De su volumen de 2013 y 2014, el 92,3% y el 88%, respectivamente, lo destinó a Mercadona. Dentro de su suministro a esa cadena en torno al 60% corresponde a carnes y elaborados frescos envasados, el 35% a carnes frescas para la venta al corte y el 5% a carne congelada. Las exportaciones las inició en 2013 y corresponden a piezas de vacuno excedentarias en su suministro a Mercadona, básicamente magros. La incorporación de ese negocio exterior -dirigido a países de la UE, África y Asia- fue propiciado por el logro de los certificados IFS, BRC y Halal. Además, la compañía exporta subproductos (pieles, etc.). El desembolso de 2014, lo destinó a la ampliación, en 5.000 m², de su centro de procesado de Buñol, que sumó nuevas líneas para despiece de vacuno, procesado y envasado al vacío. Esa actuación permitió a la compañía reorganizar la operativa de sus instalaciones, de modo que el centro de Buñol pudo asumir el procesado de productos que antes se realizaba parcial o totalmente en Cheste (Valencia). Esa planta de Cheste, donde realiza despiece, fileteado y envasado. El complejo de Buñol, incluye además de la gran "sala de elaboración" -conformada con las ampliaciones descritas-, matadero de vacuno, preparado para 80 animales/hora y cuya actividad se duplicó entre 2012 y 2014, al registrar el pasado año una matanza de 125.000 animales. Ese complejo de Buñol incluye también una fábrica de carnes picadas, explotada en alquiler por Embutidos F. Martínez. Además, la propia Martínez Lorient emplea en arrendamiento una sala de despiece, fileteado y envasado situada en el complejo de Industrias Cárnicas Lorient Piqueras, S.A. (Incarlopsa) en Tarancón (Cuenca). Dicha planta -propiedad de la patrimonial Elaben XL 17, S.A.- funciona como plataforma de aprovisionamiento de Martínez Lorient para el centro y el norte de España. En porcino, Martínez Lorient se provee de sacrificio realizado por Incarlopsa y por otros mataderos. El abastecimiento de ovino se lo realizaba dicha compañía hasta 2014. El abandono entonces de la matanza de ovino por parte de la conquense, llevó a Martínez Lorient a delegar el suministro de la carne de esa especie en cuatro compañías: Matadero Industrial Torre-Pacheco, Ovinos Manchegos -de Tomelloso (Ciudad Real)-, Covap -cuyo matadero se encuentra en Pozoblanco (Córdoba)- y Oviso -en Trujillo (Cáceres). En noviembre de 2013, Martínez Lorient absorbió la mencionada Bovinos de Valencia. Incorporó así a su patrimonio una granja de cría y engorde de vacuno, situada en Villamarchante (Valencia). También en 2013, vendió su 45% de Grupo Cárnico 7 Islas, S.A. (abastecedora de carnes para Mercadona en Canarias) a Egatesa, com-

pañía ésta que después absorbió 7 Islas. De la materia prima procesada, el 91% en 2013 y el 95% en 2014 procedió de ganado nacional. En vacuno, su sistema de aprovisionamiento cuenta con proveedores asociados en Asturias, León, Navarra, Comunidad Valenciana y Castilla-La Mancha y tiene como modelo su “granja experiencial de Villamarchante”, donde se estudian los modelos más eficientes de producción y crianza. Su accionista Serlopi es una patrimonial de los propietarios de Incarlopsa.

MARTÍNEZ LORIENTE pierde seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero descenso del 1´22% y su plantilla se reduce un 0´47%.

Ranking: 36	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.
Sede central	Cheste (Valencia)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	534,7 Millones de € (-1,22%)
Plantilla 2013	1.462 (-0,47%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha <i>Cuenca</i> : Tarancón País Valencià <i>Valencia</i> : Cheste (3 centros) y Buñol
MDD	MERCADONA : Preparados cárnicos y carne congelada

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.

EMPRESA	MARTÍNEZ LORIENTE, S.A.	RANKING	36
CENTRO DE TRABAJO	Cheste (Valencia)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 Horas/año 1.770 Trabajador Fijo (€/año) 15.657,55€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Se hace depender de la producción con una horquilla de: Año 2013: 0,70%-1,5%; Año 2014: 1,30%-3,50%, Año 2015: 2%-4,5%; Año 2016: 2,5%-5,5%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100%, en todos los casos (absentismo no supere el 2%). Complemento de 10,278€/ día de hospitalización.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, o Incapacidad permanente absoluta: 18.000€. Gran invalidez: 36.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	El Comité de Empresa, a través de la Comisión de Formación, promoverá la formación a impartir.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Obligaciones empresario y trabajador. Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de igualdad. Ayudas para la conciliación: Hasta 1.100€ brutos/año por hijo en tres etapas: 0-3, 3-6 y 6-16 años, en este último caso son 100€/año. Fondo social: 25% de 3.000€ mensuales para completar el salario de aquellos que hayan solicitado reducción de jornada por cuidado de hijo discapacitado con grado III. Adaptación de horarios en caso de guarda legal con hijos de hasta 8 años.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Paga por objetivos: tiene en cuenta distintas variables: reducción del absentismo, del material de oficina, reprocesos, etc. jornada flexible para el departamento de oficinas. Se regulan dos sistemas retributivos distintos. Múltiples ayudas e incentivos. Por ejemplo: Nueva paga de ahorros: mediante la reducción de unos parámetros totalmente medibles, y que como resultado van a suponer un ahorro económico al final de cada año natural a la Empresa. Por lo tanto esta reducción de costes es la base para realizar el cálculo de la cuantía de la misma. Programa Ayuda social: La Empresa tiene establecido un programa de ayuda social destinado a los trabajadores-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. Se vinculan al cobro de IT, no debe superar el 2% de índice de absentismo anual del propio trabajador.		



37. FREIXENET, S.A. GRUPO

Grupo liderado por Freixenet, S.A. en el que además se integran las elaboradoras de cavas Segura Viudas, S.A., Castellblanch, S.A., Canals & Nubiola, S.A.; y Cavas Conde de Caralt, S.A.; la bodega de vinos del Penedès Renè Barbier, S.A.; y la elaboradora de “granvás” Unió Cellers del Noia, S.A. Estas empresas reparten sus instalaciones entre Sant Sadurní d’Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sessgarriques (Barcelona). También en España, el grupo participa en la elaboradora de vinos con DO Ribera del Duero Bodegas Valdubón, S.A. (98,71%), de Milagros (Burgos); en la bodega de vinos del Priorat Viticultors del Priorat, S.L. (50%), de Bellmunt del Priorat (Tarragona); en Viñas del Montsant, S.L. (50%); y en Rioja, donde opera con la filial Solar Viejo de Laguardia, S.L., ubicada en Laguardia (Alava) y con capacidad para 3 M de botellas anuales (en esta misma localidad está estudiando la ampliación de la bodega o la puesta en marcha de una nueva). Asimismo, Freixenet comercializa vinos de Rueda, Rías Baixas y de la Tierra Ribera del Jiloca elaborados a maquila por terceros. En este sentido, cabe mencionar que en junio de 2013 cerró la compra de los activos de Bodegas Agnusdei, de Meaño (Pontevedra), con la entidad Novocaixagalicia, en la que llevaba un año aproximadamente elaborando su marca “Vionta” (DO Rías Baixas). Para explotarla constituyó la sociedad Bodegas Vionta y firmó un contrato de arrendamiento a largo plazo sobre las 18 ha de viñedo con que contaba Agnusdei. Por otro lado, estudia entrar en el accionariado de la elaboradora de cavas Unión Vinícola del Este, S.L., de Requena (Valencia), propiedad del grupo Disber. La red de ventas nacional está unificada en Comercial Grupo Freixenet, S.A. En 2015 la compañía entra en el segmento de licores tomando la subdistribución de toda una gama de espirituosos premium del grupo Maxxium para el canal horeca (hoteles y restauración). Además, inició las obras de su nuevo centro logístico, situado en Gellida (Barcelona). A nivel internacional, el grupo controla la bodega bordelesa Yvon Mau, A. y Henri Abele (elaboradora de champagne en Reims, Francia); Freixenet Sonoma Caves Inc. (elaboradora de espumosos y vinos de California en Sonoma Valley -California, EE.UU., con capacidad para 2 M bot.); Freixenet Mexico, S.A. (elaboradora de espumosos y vinos de mesa en Querétaro, México); la bodega australiana Wingara Wine Group (ubicada en Melbourne, cuenta con 1.000 ha y produce 4,3 M bot anuales); y la argentina Freixenet Argentina, S.A., establecida en Mendoza. Freixenet tiene, además, filiales comerciales en Alemania, Francia, Reino Unido, Polonia, Suecia, EE.UU., Japón, Australia, China, Rusia, Portugal, Italia, Suiza, Brasil, México, Uruguay, Cuba y Argentina. El grupo también comercializa vinos de Chile con la enseña “Terranova”.

FREIXENET pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 1’33%, mientras que su plantilla se reduce un 0’8%.

Ranking: 37	FREIXENET, S.A. GRUPO
Sede central	Sant Sadurni d'Anoia (Barcelona)
Sector	Vinos
Ventas 2013	532,3 Millones de € (1,33%)
Plantilla 2013	1.912 (-0,83%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Barcelona:</i> Sant Sadurni d'Anoia, Torrelavit y Sant Cugat de Sesgarrigues
Marcas	ACORDEÓN, ARERUNGUA, BEWILD, CANALS & NUBIOLA, CAST DIVA- RESERVA REAL, CASTELLBLANCH, CONDE DE CARALT, COSTERS DE PRIOR, DEAKIN STATE, DUBOIS, EXCELENCIA, FRA GUERAU, FRAY GERMAN, FREIXENET, GARBÓ, GLORIA FERRER, HENRI ABELE, HEREDAD TORRESANO, HONORIS DE VALDUBÓN, KATNOOK STATE, LA FREIXENEDA, LOS VASCOS, MEDERAÑO, MÍA, MONTEBERÍN, MORLANDA, NUBIOLA, OKHRE, OROYA, RENE BARBIER, RIDOCK, SALA VIVE, SEGURA VIUDAS, SOLAR VIEJO, SUSANA SEMPRE, TAPENA, VALDUBON, VEGA DEL JILOCA, VEGA RIAZA, VIENTO SUR, VIONTA, YVON MAU
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FREIXENET, S.A. GRUPO

EMPRESA	FREIXENET, S.A. GRUPO	RANKING	37
CENTRO DE TRABAJO	Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 24.838,32€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Premio de vinculación.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional, hospitalización o intervención quirúrgica: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: por tramos dependiendo de los días de baja.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento por causa natural: 8.000€; Fallecimiento por accidente: 16.000€; Fallecimiento por accidente de circulación: 24.000€; Invalidez absoluta o permanente por accidente o enfermedad: 16.000€; Invalidez profesional: 8.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se recoge el compromiso por parte de la empresa a garantizar la estabilidad del empleo del personal directo e indirecto de producción.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Cumplimiento de la Ley.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Capítulo denominado conciliación. Se centra en excedencias,...		
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Préstamo para compra vivienda con un máximo de 10.900€ y un 6% de interés. Jornada flexible para el departamento de oficinas. Excedencia voluntaria en caso de víctimas de violencia de género con reserva a puesto de trabajo por 2 años.		



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

La inversión prevista la destina a la ampliación, en 10.000 m², de su matadero de porcino, situado en Tarancón (Cuenca). Dicha actuación se realizará entre 2015 y 2018 y elevará la capacidad de sacrificio de Incarlopsa de 400 cerdos/hora a 600 cerdos/hora. A lo largo de 2014, la compañía abandonó la matanza y comercialización de ovino y vacuno, especies para las que tenía una capacidad de sacrificio de 15.000 cabezas/semana y 400 animales/semana, respectivamente. De ese modo, redujo su operativa y negocio a la matanza de porcino y la fabricación de jamón curado de cerdo blanco, salchichas cocidas, otros derivados de cerdo blanco y elaborados curados de cerdo ibérico. Su volumen de ovino lo comercializaba íntegramente en canal y lo servía en su mayor parte a Martínez Lorient, S.A., empresa destinataria también del grueso de la carne de porcino de Incarlopsa. Esa relación comercial en porcino se va a mantener, pese a la salida de la familia Lorient (propietaria de Incarlopsa) de Martínez Lorient, con la venta de su 45% (suscrito a través de Serlopi, S.L.) a Torrent Fimer. Además de matadero, el complejo industrial de Incarlopsa en Tarancón incluye sala de despique de porcino; almacén frigorífico; fábrica de elaborados cocidos y curados; planta de loncheados; así como sala de despique, fileteado y envasado, explotada en régimen de alquiler por Martínez Lorient, S.A. Los datos económicos recogidos son consolidados con Secaderos de Almaguer, S.A. (Secalsa), fabricante de jamón curado blanco, con instalaciones en Corral de Almaguer (Toledo). Además, Incarlopsa cuenta con otro secadero de jamón blanco en Olías del Rey (Toledo). Su estructura industrial se completa con una planta para elaborados de cerdo ibérico, situada en Guijuelo (Salamanca), preparada para procesar 1.000 animales diarios y con capacidad para 800.000 jamones en estancia. Esa última instalación fue adquirida al grupo Canpipork en 2013, tras un año explotándola en alquiler. La incorporación de ese tercer emplazamiento fabril obedeció a la suma por parte de Incarlopsa de actividad y negocio de ibéricos -con la marca "La Hacienda del Ibérico"-, al convertirse -a mediados de 2012- en interproveedor de esa gama para Mercadona, cadena a la que provee también de jamón curado blanco y salchichas cocidas. Desde 2012, Incarlopsa suscribe el 50% de Icpor Soria, S.L., sociedad dedicada a la fabricación de piensos y el suministro de carnes de porcino para la propia Incarlopsa y cuyo 50% restante pertenece la cooperativa soriana Copiso. Dicha mercantil comenzó a operar con 5.000 madres reproductoras. Además, Incarlopsa tiene el 100% de S.A.T. Montefrío, explotación con 2.500 vacunos y 5.000 ovinos constantes.

INCARLOPSA mantiene la misma posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6'76% y su plantilla crece un 1'43%.

Ranking: 38	INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A. (INCARLOPSA)
Sede central	Tarancón (Cuenca)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	524,50 Millones de € (6,76%)
Plantilla 2013	708 (1,43%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha Cuenca: Tarancón (ELABEN- XL 17, S.A.) <i>Toledo:</i> Corral de Almaguer (SECADEROS DE ALMAGUER, S.A. (SECALSA) Olías del Rey (Secaderos)
Marcas	INCARLOPSA, SIERRAMON
MDD	MERCADONA: Cárnicos

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

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE PIQUERAS, S.A
EMPRESA INDUSTRIAS CÁRNICAS LORIENTE RANKING 38
PIQUERAS, S.A**

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

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

Cabecera del grupo homónimo, integrado a nivel nacional por las filiales 100% Lácteas Castellano Leonesas, fabricante de queso de Fresno de la Ribera (Zamora); y Granja La Polesa, con instalaciones de recogida y envasado de leche en Granda (Asturias); así como por las participadas Cip (66,2%), productora de queso fundido de Bustarviejo (Madrid); e Industrial Quesera del Guadarrama (66,7%), con planta en El Escorial (Madrid). Por su parte, la cabecera explota una planta de mantequillas fraccionadas en Anleo (Asturias). Fuera de España, controla el 100% de la mexicana Industrias Lácteas Chihuahuenses, s.a. de Cv, fabricante de suero desmineralizado y leche en polvo; de Le Chevrefeuille, fabricante de queso de cabra, con sede en Nortron (Francia); y de Ilas Polonia, propietaria de una factoría de productos lácteos en la localidad polaca de Ciechanów. A lo largo de 2012, disolvió las subsidiarias Ilas Brasil e Ilas Argentina. De sus ingresos-2012, el 94,9% procedió del negocio de productos lácteos y el 5,1% restante corresponde a la venta de energía.

ILAS pierde cinco puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,85%, mientras que su plantilla se mantiene en 733 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 38	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)
Sede central	Madrid
Sector	Lácteos
Ventas 2013	515 Millones de € (-0,85%)
Plantilla 2013	733 (0,00%)
Centros de Trabajo	Principado de Asturias Asturias: Granda (GRANJA LA POLESA, S.A) y Anleo Castilla y León Zamora: Fresno de la Ribera (LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A) Comunidad de Madrid Madrid: Bustarviejo (CIP, S.A.) El Escorial (INDUSTRIAL QUESERA DEL GUADARRAMA, S.A.)
Marcas	ANALAC, BLEUFORT, CARVEL, EL APRISCO, KROL, LA VAQUITA, LOS CLAVELES, MONTELARREINA, ORO VIEJO, QUINTANA, RENY PICOT- RENYTO, SAINT ROCH, SUPERCARVEL, TRASMONTES
MDD	CARREFOUR y EROSKI: Queso en lonchas DIA: Leche semidesnatada

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

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

EMPRESA **INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, RANKING 39**
S.A. (ILAS) GRUPO

CENTRO DE TRABAJO	Madrid
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5%. Sin límite.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.

40. JORGE, S.L. GRUPO

Cabecera de una treintena de sociedades con intereses en la producción de piensos y ganadería, industria cárnica, y energías renovables, negocio este último que en 2012 le aportó el 10% de sus ventas y el 40% del resultado neto. La inversión de 2013 ha sido de 31 M€, destinada a la reposición de cerdos, una sala de despiece nueva en Zuera -uno de sus dos complejos cárnicos, donde cuenta con 130.000 m² y alberga matadero, sala de despiece y secadero de jamones- y a dos parques fotovoltaicos -esto último ha absorbido 20 M€-. La nueva sala de despiece alcanza una capacidad de producción de 350 cerdos/día. Para 2014, el presupuesto inicial del grupo asciende a 7 M€, para una sala de oreo, reposición de cerdas y otros. En el área ganadera, posee la filial de genética y cría CERDOS DEL JALÓN, S.A. (100%), y las granjas de cebo de JALAEBRO, S.A. (100%), así como el 83,33% de CUARTE, S.A., con fábrica de piensos en la localidad zaragozana de Monzalbarba y granjas propias en diversos municipios de la misma provincia -más de 300.000 cerdos cebados y la gran mayoría sacrificados en los mataderos del grupo-, y otra planta de piensos en Sariñena (Huesca), adquirida al grupo BAUCCELLS en 2008, con una superficie de 22.500 m² y capacidad para 30 t/h. También tiene el 100% en CERTERCOR, S.A. dedicada al engorde de terneros. Las instalaciones ganaderas del grupo están ubicadas mayoritariamente sobre fincas propias, que suman más de 6.000 ha. La comercialización de sus cerdos en vivo la realiza a través de su filial 100% GANADOS, CARNES Y DERIVADOS, S.A. El grupo está integrado además, entre otras empresas, por los mataderos de servicios THE PINK PIG, S.A. (100%), de Zuera, y LE PORC GOURMET, S.A. (100%), de Santa Eugenia de Berga (Barcelona); RIVASAM CIA. INTERNACIONAL DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, S.A. (100%), que explota salas de despiece en Zuera y Santa Eugenia de Berga; CAMPODULCE CURADOS, S.L. (80%) -marcas "Campodulce", "Mafresa", "Rubia" y "Azuaga"-; PRIMACARNE, S.L. (60%); la compañía PRODUCTOS PORCINOS SECUNDARIOS, S.A. (PPS) -100%-, explotadora de las triperías de los mataderos del grupo; PROTEINAS Y DERIVADOS, S.L. (80%), con planta de aprovechamiento de subproductos; la empresa de transportes por carretera ARALOGIC, S.A. (60%), cuyos servicios al grupo representan el 45% de su actividad; FRIO LIMPIO DE ARAGON, S.L. (FRIOLARA) -80%-, que cuenta con más de 60.000 m³ de cámaras en Zuera (95% para el grupo); TECNICA AGROPECUARIA, S.A. (TAPESA) -51%-, comercializadora de productos zoonosanitarios (41% para el grupo); COGENERACION DEL EBRO, S.A. (100%), con plantas de cogeneración eléctrica en el complejo de Zuera y la fábrica de piensos de CUARTE. También posee distintas participaciones en sociedades gestoras de parques eólicos, que son instalados sobre las fincas del grupo. Entre éstas, DESARROLLO EOLICO DEL EBRO, S.A. (100%), DESARROLLO EOLICO EL AGUILA, S.A. (100%) y ARVISA (100%). Las exportaciones del grupo corresponden básicamente a despieces de porcino y tuvieron como destinos principales a países como Francia, Alemania, Italia, Reino Unido, Portugal y Rusia.

JORGE GRUPO sube un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 8% y su plantilla crece un 7% hasta alcanzar los 1.800 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 40	JORGE, S.L. GRUPO
Sede central	Zaragoza
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	501,00 Millones de € (8,14%)
Plantilla 2013	1.800 (7,14%)
Centros de Trabajo	Aragón: Zaragoza: Monzalbarba Huesca: Sariñena
Marcas	CAMPODULCE, CUARTE, CUARTESA
MDD	NO

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

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

EMPRESA	JORGE, S.L. (GRUPO SAMPER)	RANKING	40
CENTRO DE TRABAJO	Zaragoza		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014	<i>Horas/año</i>	1.770
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.		
<i>Observaciones</i>			

41. GRUPO PANRICO

Datos agregados del grupo compuesto por Panrico, S.L., Panrico Conveniencia, S.A. y Panrico Donuts Canarias, S.A. El pasado mes de noviembre, la dirección de Panrico y los sindicatos alcanzaron un acuerdo definitivo sobre el plan de transformación industrial, vinculante para todas las fábricas del grupo y que puso fin al periodo de consultas. El segundo preacuerdo alcanzado, entonces elevado a acuerdo definitivo, contempla la extinción de un máximo de 745 empleados, la misma cifra que se recogía en la anterior firma. Los criterios de designación de los afectados serán la voluntariedad, reservándose la compañía el ejercicio de derecho de veto en los supuestos que se concreten en el periodo de consultas o bien durante la comisión de seguimiento, y la eficiencia, por lo que se extinguirán aquellos contratos de trabajo que, en igualdad de condiciones, supongan un mayor ahorro. En función de la evolución del negocio los despidos en los años 2015 y 2016 podrían realizarse o no. Finalmente, las indemnizaciones alcanzarán los 25 días de salario por año de servicio con un máximo de 14 mensualidades, lo que supone dos días más que en el primer acuerdo, y podrán ser abonadas en un plazo máximo de 18 meses a contar desde la fecha de efectividad de los despidos. Según el plan, la planta de Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona) será la más afectada por un plan de reconversión industrial que persigue ganar competitividad. De los 131 despidos previstos para el año 2014, 124 corresponderán al centro barcelonés. En total, en dos ejercicios habrá perdido una plantilla de 154 empleados, por lo que el personal de fábrica sujeto a convenio podría quedar en 146 trabajadores una vez ejecutado el ERE. La medida obedecería a la decisión de la compañía de trasladar algunas producciones, en concreto las líneas de "Donettes", a otras plantas del grupo como Valladolid y Puente Genil (Córdoba). La otra gran damnificada fue la fábrica de Murcia, cuyos 127 empleados, inmersos en un ERTE como consecuencia de un incendio que arrasó sus instalaciones, abandonaron la compañía. Les acompañaron otros 35 trabajadores pertenecientes al centro de trabajo sevillano, que estaban afectados igualmente por un ERTE, a la espera de encontrar un puesto en Puente Genil. Esta fábrica, tras los cierres de Sevilla y Murcia, ha concentrado buena parte de las últimas inversiones realizadas por el grupo, convirtiéndose en el centro de referencia para el sur peninsular. En cuanto a la incidencia del ERE en el departamento de distribución, baraja un total de 250 despidos, de los cuales 130 serán ejecutados a lo largo del ejercicio 2014, pertenecientes sobre todo a la red de distribución y logística. Por último, de las oficinas saldrán hasta 127 empleados, principalmente de los departamentos comercial y corporativo. Tras llegar a un acuerdo con los representantes de los autónomos, Panrico despedirá a unos 300 repartidores, aplicando además una rebaja salarial para el resto de un 15%. Baja de este modo la cifra de afectados en 300 empleados, hasta situar la plantilla de trabajadores autónomos en 1.500. En mayo de este año, la Audiencia Nacional aprobó los despidos ya realizados por Panrico y dio carta blanca a la compañía para ejecutar la segunda fase del severo plan de reconversión, que ahora pasa por cerrar el conflicto de Santa Perpetua de Mogoda con la inminente salida de 124 empleados. Según el Tribunal, en el ERE concurrieron causas económicas, organizativas y productivas, por lo que no cree que existan motivos para la nulidad del expediente. No obstante, impedirá a la filial de Oaktree ejecutar el calendario de despidos previsto en su plan de trans-

formación industrial. Según el auto del juez, la compañía no podrá desprenderse de 156 trabajadores en los años 2015 y 2016, como contemplaba el ERE firmado el pasado mes de noviembre para un total de 745 trabajadores, al considerar que estas extinciones no pueden ser valoradas en el mes de noviembre de 2013, siendo el plazo prudencial de 2015 en adelante y a la vista de la evolución de la compañía. En junio de 2013, Panrico alcanzó un acuerdo con sus inversores para eliminar la deuda financiera de la compañía. En virtud del mismo, Oaktree, accionista mayoritario de Panrico, capitalizó préstamos otorgados durante 2012 y aumentó del 86% al 100% su participación en el grupo. En septiembre 2012, en el marco del proceso de reestructuración que sigue la compañía, Panrico presentó un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) ante el Ministerio de Trabajo que afectó a un total de 197 empleados en varios centros, principalmente personal de producción y ventas. Las plantas con mayor número de empleos afectados serán Santa Perpetua de Mogoda (Barcelona), con 46; Zaragoza ("La Bella Easo"), con 45 y Puente Genil, con 44 trabajadores. En octubre de ese año, vendió a Halago Alimentaria la planta sita en el Polígono Industrial Tambre de Santiago de Compostela. Ya en diciembre, Nutrexp se hizo con Artiach, la división galletera de Panrico, en una operación de compra participada también por la belga Lotus Bakeries. Panrico se inclinó por una oferta conjunta presentada por ambos grupos, que contemplaba la compra por parte de Nutrexp de las acciones de la mercantil Artiach, con su fábrica, situada en Orozco (Vizcaya), y las marcas "Marbú Dorada", "Chiquilín", "Artinata", "Filipinos", "Princesa", "Artiach" y "Dinosaurus", enseña ésta que el grupo catalán adquirirá sólo para España, Portugal, Marruecos, Argelia y México. Por su parte, Lotus se hizo con la propiedad de esa marca a nivel internacional, es decir, fuera de los mencionados países.

PANRICO baja seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos descienden un 8'56% y su plantilla se reduce hasta un 42'86%

Ranking: 41	GRUPO PANRICO
Sede central	Esplugues de Llobregart (Barcelona)
Sector	Panadería fresca
Ventas 2013	470,00 Millones de € (-8,56%)
Plantilla 2013	1.600 (-42,86%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Córdoba</i> : Puente Genil Aragón <i>Zaragoza</i> Castilla y León <i>Valladolid</i> Catalunya <i>Barcelona</i> : Santa Perpetua de Mogoda Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Paracuellos del Jarama Islas Canarias <i>Santa Cruz de Tenerife Las Palmas de Gran Canaria</i>
Marcas	BOLLYCAO, DIP DIP, DOFI, DONETTES, DONUTS, HORNO DE ORO, LA BELLA EASO, LA HORNADA CASERA, MAÑANITOS, PANRICO, QE! , VAPS
MDD	DIA, EROSKI, MERCADONA : Pan de molde

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO	RANKING	41
CENTRO DE TRABAJO	Catalunya		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.641 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.502,87€		
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Según se regula en convenio.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011-2012: Sin incremento salarial; Año 2013: incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la empresa.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente no laboral o enfermedad común: El 100% si no se supe el 4% de promedio mensual acumulado en los 12 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Seguro accidentes: 39.525,47€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de no presentar un expediente de cierre en un plazo de 4 años.		
<i>Formación</i>	Formación profesional continúa. Formación individual (20.000,00 €)		
<i>Salud Laboral</i>	Comité de Seguridad y Salud. Prohibición de fumar, enfermos, revisiones médicas.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Plan de igualdad.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité de Empresa e Intercentros y Secciones Sindicales. Competencias.		
<i>Observaciones</i>	En materia de exposición al ruido, la empresa se compromete a realizar las inversiones necesarias para reducir la exposición de los trabajadores al ruido, para ello ejecutará durante los próximos cuatro años el plan de inversiones (por valor de 1.169.000€). Fondo de 78.673,58€ constantes, para realizar prestamos. Máximo de 2.500,00€ por trabajador.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO	RANKING 41
CENTRO DE TRABAJO	Villaverde (Madrid)	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2011 <i>Horas/año</i> 1.762 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.286,06€	
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 2 Mensualidad, una de beneficios y una de cantidad fija.	
<i>Antigüedad</i>	Trienios del 6% Salario base.	
<i>Incremento Salarial</i>	No se refleja.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	El 100% del Salario bruto (sin el Plus transporte) en todo caso.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 40.882,- ; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 61.821€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.	
<i>Formación</i>	Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación.	
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.	
<i>Derechos sindicales</i>	Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año).	
<i>Observaciones</i>	Fondo para prestamos sin intereses, con un máximo de 3.000€ para el personal fijo, amortizable en 30 pagos de 100€ a lo largo de 2 años.	



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO	RANKING	41
CENTRO DE TRABAJO	Paracuellos de Jarama (Madrid)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2009/2014 <i>Horas/año</i> 1.641 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.891,00€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 3 salario base+ plus convenio + antigüedad consolidada y una 726,89 €.		
<i>Antigüedad</i>	Antigüedad consolidada. Este complemento, de naturaleza salarial, sustituye al complemento de antigüedad percibido hasta la fecha (por los trienios vencidos así como el que corresponda al trienio en curso devengado a la fecha de la firma del convenio)		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2009: 0,8% Resto de años:0%. Año 2014 dependiendo de la productividad.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100%, en todos los casos, del Salario bruto (sin el Plus transporte). 60% en procesos de enfermedad sin baja.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 39.546,45€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total o absoluta por accidente de trabajo: 59.327,06€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Bolsa de 3.000€ ayudas individuales para la formación.		
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Ayuda para las Organizaciones Sindicales con implantación efectiva en la empresa y firmante del convenio (1.682,83 €/año).		
<i>Observaciones</i>	Fondo para prestamos sin intereses, con un máximo de 3.000€ para el personal fijo, amortizable en 30 pagos de 100€ a lo largo de 2 años. Ayuda escolar anual de 159,74€, durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda mensual de 241,025€ para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que estando a su cargo, tengan al menos el 33% de minusvalía reconocida.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO	RANKING 41
CENTRO DE TRABAJO	Valladolid	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2013 <i>Horas/año</i> 1.641 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.668,16€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.	
<i>Pagos Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Tres de Salario base + Complemento «ad personam». Una por mejoras objetivas sobre calidad y productividad de 735 € (prorrata mensual).	
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: Se pactarán incrementos ligados a la productividad y resultados económicos de la Empresa.	
<i>Revisión Salarial</i>	No.	
<i>Complemento de IT</i>	En el caso de Enfermedad común con hospitalización y Accidente laboral y Enfermedad profesional, el 100 % máx. 18 meses. En el caso de Enfermedad Común sin hospitalización y Accidente no laboral, se complementará hasta el 100% si el índice de absentismo.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Si, para todo trabajador con al menos 6 meses de antigüedad. Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 37.492€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 52.756€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Compromiso de no presentar un expediente de cierre en el centro de trabajo durante 4 años desde la firma del Convenio. Los fijos discontinuos tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato indefinido a tiempo completo.	
<i>Formación</i>	No se recoge.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Reconocimientos médicos.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad.	
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico. Ayuda de 3.000€ a la Representación de los Trabajadores firmantes del convenio, pago total y único para la vigencia del Convenio.	
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar anual de 172,54€, durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda mensual de 111,78€ para los hijos, hermanos o cónyuges de los trabajadores que estando a su cargo, tengan al menos el 33% de minusvalía reconocida. Fondo Incentivo para la reducción de absentismo, entre el 4% y el 2,5% el incremento va desde 72,38€ a 253,35€.	

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO PANRICO

EMPRESA	GRUPO PANRICO	RANKING	41
CENTRO DE TRABAJO	Santa Cruz de Tenerife		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2011 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i>	12.025,43€	
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Congelada en 1999 e incorporada a la nómina mensual. El personal que a 31/12/1999 percibía antigüedad continuará percibiendo el mismo. Se revalorizará a partir del 2003 en igual cuantía que el incremento del Convenio del año correspondiente.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Incremento salarial pactado durante el primer trimestre. Se abonará un complemento adicional de hasta un 0,70%, en proporción a los objetivos alcanzados.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad profesional o Enfermedad Común con hospitalización: El 100 % Salario bruto (sin Plus de transporte). Máximo 8 meses; Accidente no laboral con o sin hospitalización o Enfermedad Común. 100%, hasta el 5% de ab sentismo anual.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Para todo trabajador con al menos 6 meses de antigüedad. Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta: 37.492€; Fallecimiento o Incapacidad permanente total por accidente de trabajo: 52.756€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Preferencia de los fijos discontinuos sobre cualquier otro trabajador para tener contrato indefinido a tiempo completo.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Vigilancia de la Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad y Lactancia.		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar por hijo escolarizado hasta los 18 años. El importe se abonará en un solo pago, en octubre.		



42. GRUPO TGT

Grupo integrado por las empresas comerciales Teodoro García, de Viladecans (Barcelona), Productos Lácteos TGT (Madrid), Quesur (Málaga), Formatges de Valencia, Queserías de Levante (Murcia), Lácteos del Ampurdán (Palamós-Girona), Garmesan (Galdácano-Vizcaya), Dialque (Alicante), Sevillana de Quesos (Serquesa), TGT Ebro (Zaragoza), TGT Galicia (A Coruña), TGT Asturias (Asturias), TGT Castilla (Valladolid), Lácteos de Tarragona, Inter TT, Productos Lácteos Mallorca y Productos Lácteos Canarias. Además explota fábricas de queso a través de Lácteas Toledo; Lácteos Guadamur y Empresa Navarra de Quesos. También participa con un 40% en Hochland Española. En 2012, Grupo TGT puso en marcha una planta especializada en la elaboración de queso de cabra, en Caravaca de la Cruz (Murcia), a través de la sociedad Especialidades Lácteas. En el proyecto también participa Postres y Dulces Reina.

GRUPO TGT se mantiene en la misma posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se reducen un 2%, mientras que su plantilla se mantiene en 600 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 42	GRUPO TGT
Sede central	Viladecans (Barcelona)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	450 Millones de € (-2,17%)
Plantilla 2013	600 (0'00%)
Marcas	ALMETTE, ARDIBEY, ARDIONA, BALLARINI, BAVARIA- BLUE, BERGADER, BONANSA, CAMPOERIAL, CAMPOS DE GUADAMUR, CARVEL, CREMETTE, CUBIQUESOS, DANEGOODS, DOLCE ITALIA, EMMI, ENTREMONT, FAYREFIELD, FLEURS DES MONTS, FLOR DE BURGOS, FLOR DE GUADAMUR, FLOR DE MI PUEBLO, FRICO, GONGA, HOCHLAND, LA BOCATERÍA LAFUENTE, LAFUENTE, LA FUEYA, MERCADAL, MILRAM, OGGI, OLDENBURGER, ORO VIEJO, PATROS, PAZO DO QUEIXO, REVEREND, RONCARI-BLUE, RONKARI, RUSTIQUE, SABANITAS, SABORÍSIMAS, SANCHO EL FUERTE, SEÑORÍO DE GUADAMUR, SOMBRERO DE COPA, TGT, TIO RESTI, URKY, ZANETTI
MDD	DIA, EROSKI y ALDI: Queso rallado

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO TGT

EMPRESA	GRUPO TGT	RANKING	42
CENTRO DE TRABAJO	Viladecans (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5%. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.		
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.		

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

El grupo produce aceites (de oliva y de semillas) y salsas y distribuye pastas alimenticias y salsas -con la marca "Garafalo"- de la italiana Garofalo. Esa última actividad de importación/distribución la asumió en enero de 2014, procedente de la importadora Pastas Garofalo España, S.L. Sus exportaciones de aceite embotellado supusieron el pasado año 32 Ml de la gama de oliva y 7 Ml de aceites de semillas. La compañía realiza el 90% de su venta nacional de embotellado en la distribución moderna y el 10% en el canal tradicional/especializado. A su vez, de esa producción servida a retail, el 40% lleva marcas de distribución (MDD). Esa gama la fabrica ahora íntegramente en sus instalaciones de Vilches (Jaén), por el traslado efectuado en 2010 de la actividad de su filial Duendesol, S.A., empresa que Aceites del Sur-Coosur absorbió en junio de 2013. En Vilches se realiza refinado de aceite de oliva y envasado (los formatos de cristal, lata y pet de dos litros), embotellado efectuado en siete líneas. En Dos Hermanas se realiza también refinado de oliva y embotellado (del resto de presentaciones de pet). La actividad de sus instalaciones de Puente del Obispo consiste en la molturación de aceituna y extracción de orujo. En La Roda se muele aceituna y se efectúa aderezo de aceituna; en Tarancón se realiza extracción de aceite de semillas y la operativa de la factoría de Mora consiste en molturación de aceituna. El complejo de Dos Hermanas pertenece a su accionista Aceites del Sur, S.A., de propiedad familiar. La familia es dueña también -mediante la patrimonial Guadalquivir Inversiones, S.L.- de Aceitera del Guadalquivir, S.A., titular del complejo de La Roda. Guadalquivir suscribe la mayor parte del capital de Jaenoliva, S.A. (accionista del 40,93% de Acesur), cuyo accionariado completa Coop. Jaencoop y Caja Rural de Jaén, con un 5% cada una. Además, Acesur tiene actividad industrial en Idleb (Siria), a través de su filial al 100% East Mediterranean Olive Company (EMOC). Su marca, "Al-Amir", es la enseña con mejor implantación en Siria y la única disponible en todo el territorio del país. La marca "Mesmo" es una enseña aceitera portuguesa, adquirida por Acesur a finales de 2009, para abordar el mercado luso. El grupo cuenta con oficinas comerciales en Nueva York, Valence (Francia) y Sao Paulo (Brasil) -éstas con personal propio-, Portugal y China -éstas a cargo de un colaborador- y prevé incorporar una en Reino Unido a comienzos de 2015. Los cinco centros de cogeneración de la compañía y la planta de biodiesel de Tarancón (Cuenca) forman parte de su división energética, "Enersur". Además, Acesur participa en Procesados de Biomasa del Sur, S.L. (Probiosur), sociedad que a mediados de 2013 puso en marcha una planta de tratamiento de biomasa en Puente del Obispo (Jaén).

ACESUR se mantiene en la misma posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 4%, mientras que su plantilla se mantiene en 550 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 43	ACEITES DEL SUR- COOSUR, S.A. (ACESUR)
Sede central	Dos Hermanas (Sevilla)
Sector	Aceites
Ventas 2013	450 Millones de € (4,17%)
Plantilla 2013	550 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Jaén</i> : Vilches y Jabalquinto <i>Sevilla</i> : La Roda de Andalucía y Dos Hermanas Castilla La Mancha <i>Cuenca</i> : Tarancón <i>Toledo</i> : Mora
Marcas	ALTIVOLIVA, ANDANTE, COOSOL, COOSUR, GAROFALO, GUILLEMSOL, GUILLEN, HACIENDA GUZMÁN, ITALICA, LA ESPAÑOLA, MESMO, MIL OLIVAS, OROSOL, ORO Y SOL, SOY PLUS, SURCOSOL
MDD	MERCACONA: Aceitunas

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





44. FRINSA DEL NOROESTE, S.A.

Cuenta con cuatro fábricas para la producción de conservas de túnidos y de mariscos. También dispone de una planta de cogeneración para el autoabastecimiento de energía y venta de red eléctrica. Mantiene contratos para la elaboración de MDD con Alcampo, Carrefour y Dia, centrandose precisamente su actividad en la producción de estas referencias. Pese a ello, durante 2013 cambió de estrategia volcándose en la promoción de sus conservas con marca propia "Frinsa" y un marcado carácter gourmet, lo que disparó su cifra de venta.

FRINSA sube un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15,3%, y su plantilla se incrementa cerca de un 5%.

Ranking: 44	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Sede central	Ribeira (A Coruña)
Sector	Conservas de Pescado
Ventas 2013	438,7 Millones de € (15,30%)
Plantilla 2013	1.378 (4,71%)
Centros de Trabajo	Galicia A Coruña: Ribeira (4)
Marcas	FRINSA, RIBEIRA
MDD	CARREFOUR, DIA y ALCAMPO: Conservas de atún

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FRINSA DEL NOROESTE, S.A.

EMPRESA	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	RANKING	44
CENTRO DE TRABAJO	Ribeira (A Coruña)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.722 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.182,26€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada.		
<i>Formación</i>	Epígrafe específico.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de Seguridad e Higiene. Comisión de Salud Laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no descremación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales y Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral.		

45. HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.

Sus accionistas controlan las harineras Guría, S.A, con sede y planta en Biurrun- Olcoz (Navarra), y Harinera del Pisuerga, S.A, de Nogales del Pisuerga (Palencia). Además, cuenta con la fabricante catalana de pastas Oromás, S.A. Harinera Vilafranquina tiene fábricas en el municipio barcelonés de Santa Margarida i Els Monjos (harinas y sémolas), en la localidad abulense de Arévalo (harinas) y la Zona Franca de Cádiz (harinas y sémolas). Vilafranquina habría inaugurado durante el segundo semestre de 2011 la ampliación de las mencionadas instalaciones en Ávila. Las mejoras en la planta de Ávila se encuadran dentro del plan de expansión que ha ido desarrollando la harinera y que ha supuesto la ampliación de su centro productivo en la Zona Franca de Cádiz y la inauguración de la fábrica en Santa Margarida de i Els Monjos (Barcelona). Por último, su filial especializada en la fabricación de pasta, Oromás, puso en marcha una nueva planta en Cádiz a finales de 2012, que se suma a la que venía operando en Zaragoza.

VILAFRANQUINA sube cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6´4%, mientras que su plantilla se reduce un 3´4%.

Ranking: 45	HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.
Sede central	Vilafranqua del Penedès (Barcelona)
Sector	Harinas
Ventas 2013	374,10 Millones de € (6,40%)
Plantilla 2013	282 (-3,42%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Cádiz</i> : Zona Franca de Cádiz Castilla y León: <i>Ávila</i> : Arévalo Catalunya: <i>Barcelona</i> : Santa Margarida i Els Monjos y Vilafranquina del Penedès
MDD	SI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HARINERA VILAFRANQUINA, S.A.

EMPRESA HARINERA VILAFRANQUINA, S.A. **RANKING** 45

CENTRO DE TRABAJO Villafranca del Penedès (Barcelona)

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.768,32€
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad.
<i>Antigüedad</i>	Congelada en 1994.
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,75%.
<i>Revisión Salarial</i>	IPC real + 0,25 % (por encima del IPC real).
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el día 14 día. Máximo 24 semanas.
<i>Seguro Colectivo</i>	Indemnización entre 23.100€ a 33.000€, dependiendo de los supuestos.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	No se recoge.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación.
<i>Observaciones</i>	Políticas para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual.



Está integrada por 4.500 socios productores. Cuenta con actividades de vacuno de carne, vacuno de leche, ovino de carne, ovino/caprino de leche, ibérico de bellota, alimentación animal y suministros. El grueso de ese negocio procede del suministro a Mercadona, cadena a la que Covap provee, con la marca "Hacendado", de leche de vaca, mantequilla, nata y chocolate a la taza, y el resto corresponde a la venta con las marcas "Covap" y "Cowkids". La ligazón de Covap con Mercadona se produce también a través de otra suministradora láctea de la cadena, la sociedad Lactíber León, S.L., participada por la entidad en un 33,3%. A mediados de 2013, Covap creó, junto a Coop. Acorex, la nueva entidad de vacuno Coop. Acorcovap, en un principio dedicada sólo a la venta de animales y que puede suponer un impulso para el negocio de bovino en vivo de Covap, actividad ahora reducida. Su complejo de Pozoblanco (Córdoba) incluye industria cárnica de cerdo ibérico, vacuno y ovino, central láctea, planta de cogeneración y fábrica de piensos compuestos. Además, Covap cuenta con otra planta de piensos en Almorchón (Badajoz); un centro de alimentación para rumiantes y una pequeña instalación de cría de porcino ibérico en Pozoblanco; plantas de engorde de terneros en Alcaracejos (Córdoba) y Almadenejos (Ciudad Real); un centro de tipificación de cordero en Alcaracejos (Córdoba); y una red de siete tiendas de calle, ubicadas en Pozoblanco (2), Córdoba, Málaga, Santa Elena (Jaén), Madrid y San Sebastián de los Reyes (Madrid). Su matadero de porcino está homologado para EE.UU., país en el que los elaborados de cerdo ibérico de Covap, así como sus quesos, se comercializan a través de la importadora Cheese For Ever. Los miembros del área ganadera de Covap reúnen 30.000 cabezas de vacuno de leche, 20.000 animales bovinos de carne, 75.000 cabezas de porcino ibérico y 150.000 ud de ovino. El área lanar está integrada en la cooperativa de segundo grado Cordesur -junto a Corsevilla, Dehesas Cordobesas, San Miguel y Ovipor-, cuyo sacrificio se realiza en el matadero de la propia Covap. La entidad ha descartado, por el momento, su proyecto para construir, una fábrica de quesos en su complejo de Pozoblanco. De ese modo, la producción de esa gama seguirá confiada a Qualia Lácteos, S.L. Igualmente, ha aplazado su programa para energías renovables (para plantas de biogás y energía fotovoltaica), por la suspensión de los incentivos económicos. Dicho plan contempla un desembolso de 3 M€ en una primera planta de producción de biogás -de 0,5 MW de potencial- en Alcaracejos (Córdoba), proyecto en colaboración con la compañía de equipos energéticos Jiménez Belinchón. Además, Covap había programado la cesión a Abengoa de los techos de su matadero, planta láctea y fábrica de piensos de Pozoblanco, para la instalación de módulos fotovoltaicos con un potencial de 1,2 MW. La entidad suscribe el 95% de Desarrollo Agroalimentaria de los Valles, S.A. (DAVSA) y de Tecnología y Ganadería Covap, S.L. (Tecnocovap).

COVAP gana dos posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento cercano al 4% y su plantilla crece cerca de un 9% hasta situarse en 600 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 46	COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)
Sede central	Pozoblanco (Córdoba)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	373,00 Millones de € (3,9%)
Plantilla 2013	600 (8,89%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Córdoba</i> Pozoblanco (Industria cárnica, central lechera y piensos compuestos) Alcaracejos (Terberos, porcino ibérico y cordero) Castilla La Mancha <i>Ciudad Real</i> : Almadenejos (Terberos) Extremadura <i>Badajoz</i> : Almorchón (Piensos compuestos)
Marcas	COVAP, TORRE MILANO, VITAL- COVAP
MDD	MERCADONA: Leche y mantequilla

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COOP. GAN DEL VALLE DEL PEDROCHE

EMPRESA	COOP. GAN DEL VALLE DEL PEDROCHE	RANKING 46
CENTRO DE TRABAJO	Córdoba	
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€	
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.	
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.	
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5%. Sin límite.	
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6	
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)	
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.	
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.	
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.	
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.	
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.	
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.	
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.	
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.	

47. ARC EUROBANANA, S.L. GRUPO

Encabeza el grupo en el que se integran las filiales al 100% Capespan Ibérica; Arc Eurobanan Palma (anteriormente Fruitess D'Or, centrada en el área balear; y que en el otoño de 2014 había absorbido Eurobanan Palma y Fruitess D'Or Baleares) y la empresa de prepackaging Reybanpack. Participa también en Morales e Hijos (70%), con la que abastece el área catalana; Frutas Iru (50%), para la zona norte peninsular; y Frutas Faustino -Andalucía-. Cuenta con una docena de centros de maduración y distribuidores en Alicante, Barcelona, Valencia, Bilbao, Madrid, Sevilla, Murcia, Galicia, Canarias, Zaragoza, Jerez y Palma de Mallorca. En el otoño de 2014 llega a un acuerdo con La Cartuja de Moguer, lo que le permite incrementar más de un 50% su volumen de comercialización de fresa. Su división Horeca, limitada a la zona levantina peninsular y Baleares, está cubierta por Frutas Isaías. Alrededor del 45-50% de la fruta y hortaliza que gestiona es importada; en tanto que sus exportaciones se realizan a la Unión Europea, Medio y Lejano Oriente y África. En los últimos ejercicios está inmersa en el crecimiento de sus divisiones de IV gama y producto ecológico, la última de las cuales ha duplicado sus ventas en los últimos años. Durante ese mismo año su gama de productos ecológicos incluyó numerosas familias de productos, como frutos secos, zumos, aceites, conservas, etc. con previsión de seguir incorporando otras a lo largo del presente 2015.

ARC gana cuatro posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos

Ranking: 47	ARC EUROBANAN, S.L. GRUPO
Sede central	Madrid
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	360,00 Millones de € (7,46%)
Plantilla 2013	643 (5,24%)
Marcas	AGROORIGEN, AGROORIGEN BIO, AROMATICAS VIVAS, CHEF MAESTRO, COPLACA, DALEIRA, ECOPLACA, EUROBANAN, EUROLIM, FRESCO PRESTO, ISLA BONITA, KIWIBERICO, LEDESMA, MARLENE, PLANETA VERDE, SIKIG, TALVI, TOP, ZESPRI
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ARC EUROBANAN, S.L.

EMPRESA	ARC EUROBANAN, S.L.	RANKING	47
CENTRO DE TRABAJO	Madrid		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2016 <i>Horas/sem.</i> 39 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.399,22€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base. Una del 10% del salario base anual.		
<i>Antigüedad</i>	Consolidada hasta 1998. Eliminada para el nuevo personal.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC año anterior.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en todos los casos.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Las partes firmantes del presente Convenio, se acogen al Acuerdo Estatal de Formación Continua, que será de aplicación a todos los trabajadores que están en activo en las empresas del ámbito de este Convenio.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Se crea y regula la Comisión de Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Se recoge el funcionamiento de la Comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación "Convenio Colectivo del sector de campo de la Comunidad de Madrid".		
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.		
<i>Observaciones</i>			



48. FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA, S.A.

Costa Brava, desde principios de 2014, ha pasado a tener como accionista único a Grup Cañigueral, que anteriormente era propietario del 33% de las acciones. La operación se ha realizado mediante una ampliación de capital en Grup Cañigueral y un intercambio de acciones, por el que han entrado en Grup Cañigueral, con un porcentaje minoritario y proporcional, los otros dos antiguos socios de Costa Brava, las sociedades Jaume Abras y Eduardo Planaguma. Grup Cañigueral es el holding donde también se integran Embutidos Monter, fabricante de elaborados cárnicos curados -interproveedor de Mercadona- y Coopecarn Girona, productora de preparados cárnicos frescos, ambas participadas al 100%. Durante 2014-15, Costa Brava está llevando a cabo una importante ampliación de sus instalaciones en Riudellots de la Selva (Girona). El objetivo es aumentar la capacidad de congelación para exportar su producción cárnica. En una primera fase, a principios de 2015 ha puesto en marcha nuevas cámaras de congelación y salas de preparación y empaquetado, así como muelles externos para facilitar la manipulación y carga de la mercancía. Su complejo industrial, levantado en 2007, dispone de una sala de despiece y fileteado de porcino, con capacidad ahora para 12.000 cerdos/día, que le permite transformar directamente su volumen de manzanza. Frigoríficos Costa Brava ha conseguido también la homologación para que la carne de porcino que procesa pueda ser comercializada en Estados Unidos, tanto de manera directa como en materia prima para elaborados cárnicos.

FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA gana ocho puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 10,78% y su plantilla crece cerca de un 4%.

Ranking: 48	FRIGORÍFICOS COSTA BRAVA, S.A.
Sede central	Riudellots de la Selva (Girona)
Sector	Cárnico
Ventas 2013	352,4 Millones de € (10,78%)
Plantilla 2013	924 (3,94%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Girona</i> : Riudellots de la Selva
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FRIGORIFICOS COSTA BRAVA

EMPRESA FRIGORIFICOS COSTA BRAVA **RANKING** 48
CENTRO DE TRABAJO Girona

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	



49. IPARLAT, S.A.

Coordina la actividad industrial del grupo homónimo, especializado en la elaboración de lácteos para marcas de distribución. Sucribe el 100% de Iparlat Catalunya y el 33,3% de Lactiber Corporación Alimentaria, constituida junto a Covap para el envasado de leche para Mercadona, y juntos mantienen una planta en Trobajo del Cerecedo, explotada por Lactiber León -cuyo volumen comercializado se incluye en el dato global de Iparlat-. Su presencia fabril se completa con Altamira Alimentaria, constituida para comercializar leche en Cantabria bajo la enseña homónima junto a las cooperativas Sam, Valles Unidos del Asón y Virgen de Valvaluz (presentes en su accionariado de forma minoritaria).

IPARLAT sube cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 6% y su plantilla se mantiene sin cambios

Ranking: 49	IPARLAT, S.A.
Sede central	Urnieta (Guipúzcoa)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	350,30 Millones de € (6,25%)
Plantilla 2013	525 (0,00%)
Centros de Trabajo	Cantabria <i>Cantabria</i> : Renedeo de Piélagos (ANDIA LÁCTEOS CANTABRIA) Castilla y León <i>León</i> : Trobajo del Cerecedo (LACTIBER LEÓN, S.L.) Euskadi <i>Guipúzcoa</i> : Urnieta (ESNELAT, S.L.) <i>Vizcaya</i> : Karrantza (ARTESANOS DE KARRANTZA)
MDD	MERCADONA : leche

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE IPARLAT

EMPRESA	IPARLAT	RANKING	49
CENTRO DE TRABAJO	Guipúzcoa		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.		
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.		

50. EUROPASTRY, S.A.

En mayo de 2015 anuncia la adquisición de una participación mayoritaria en la compañía estadounidense Wenner Bakery, en la que hasta la fecha suscribía el 30% del capital, tras entrar en el mismo en octubre de 2013. Igualmente, Europastry anuncia la puesta en marcha de una tercera planta de elaboración en New Bruinswick (Nueva Jersey. Así, Europastry vuelve a mover ficha en los mercados internacionales, responsables ya de la generación del 23% de sus ventas, con presencia comercial en 40 países y plantas de elaboración en 4 de ellos. Asimismo, la industrial ultima la inversión en un nuevo centro productivo en Oldenzaal, Holanda. En este sentido, la compañía también anunciaba a mediados de 2014 el inicio de operaciones en la factoría turca explotada en joint-venture con el grupo Uno. Por otro lado, mantenía en cartera un proyecto para poner en marcha una planta de producción de masas congeladas en la costa Caribe. Por otro lado, en abril de 2015, ejecutaba la venta de sus posiciones en “bakery coffe” en favor de FoodBox, integradas por 42 establecimientos propios y 9 franquicias de las enseñanzas “L”Obrador”, “SantaGloria” y “Molí Vell”. Durante los últimos años, Europastry ha extendido su presencia comercial fuera de España con la apertura de delegaciones propias en Holanda, EE.UU. y Rumanía, si bien mantiene en Portugal su principal bastión comercial fuera de nuestras fronteras.

EUROPASTRY, S.A. sube dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 9,79% y su plantilla sufre una caída del 52,5%

Ranking: 50	EUROPASTRY S.A.
Sede central	Sant Cugat del Vallès (Barcelona)
Sector	Masas Congeladas
Ventas 2013	347,30 Millones de € (-9,79%)
Plantilla 2013	1.330 (-52,50%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha: <i>Guadalajara</i> : Azuqueca de Henares Catalunya: <i>Barcelona</i> : Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí <i>Tarragona</i> : Sarral y Vallmoll Galicia: <i>Lugo</i> : Begonte Illes Balears: <i>Baleares</i> : Palma de Mallorca Islas Canarias: <i>Santa Cruz de Tenerife</i> : Tenerife
Marcas	DOT'S, EUROPASTRY, FRIART, FRIDA, FRIPAN, LES TULIPES, PAN SALUD, PÂTISSERIE VALÉRIE, YAYA MARIA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EUROPASTRY, S.A.

EMPRESA	EUROPASTRY, S.A.	RANKING	50
CENTRO DE TRABAJO	Sant Cugat del Vallès (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.041,70€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios. Máximo de 12.		
<i>Incremento Salarial</i>	0,60%		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100% maximo 18 meses; Accidente no laboral o Enfermedad común: si conlleva hospitalizacion: 100% desde el 4º día con un máximo de 8 meses, en las 2 primeras bajas desde el 1 día. Si no el 75%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Cláusula para contratar a través de Empresas de Trabajo Temporal, previo acuerdo.		
<i>Formación</i>	Acuerdo Interprofesional de Catalunya.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico. Horas sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Regula el hostigamiento psicológico y el acoso sexual en el trabajo.		

51. SCHWEPPEES, 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 70% del volumen producido (sirve a hostelería y al canal de alimentación) y Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Además, se completa con fábricas de concentrados en Torderá (Barcelona) y Carcaixent (Valencia) -Cítricos y Refrescantes, S.A. (Citresa). Esta última empresa se ocupa además de la investigación, explotación de marcas y provisión de concentrados, esencias y zumos. Cuenta con una red de 1.087 distribuidores, que cubren una cartera de 225.000 clientes en horeca. En 2014 comercializó unos 400 ML, aproximadamente un 40% bajo la marca "La Casera" y 30% con "Schweppes", y el restante 30% con otras.

SCHWEPPEES, S.A. pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída del 3'6% y su plantilla sufre una ligera caída del 1'52%

Ranking: 51	SCHWEPPEES, S.A.
Sede central	Madrid
Sector	Refrescos
Ventas 2013	346 Millones de € (-3,62%)
Plantilla 2013	519 (-1,52%)
Centros de Trabajo	Andalucía Sevilla: Alcalá de Guadaíra Castilla La Mancha Toledo: Toledo (el 70% de la producción) Catalunya: Barcelona: Torderá País Valencià: Valencia: Carcaixent (CITRESA)
Marcas	LA CASERA, PULCO, SCHWEPPEES, SUNNYDELIGHT, TRINA, VIDA

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SCHWEPPEES, S.A.

EMPRESA	SCHWEPPEES, S.A.	RANKING	51
CENTRO DE TRABAJO	Madrid		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.894,79€		
<i>Vacaciones</i>	24 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. 30 días de Salario base. Para personal cuyo salario se fije por día; Mensualidad. Para el personal cuyo salario se fije por meses.		
<i>Antigüedad</i>	Según convenio.		
<i>Incremento Salarial</i>	2012: 0,5%; 2013:1%. Subida sobre tablas salariales a 31 de diciembre.		
<i>Revisión Salarial</i>	Para el año 2012: se acuerda la ausencia de cláusula de revisión salarial. Para el año 2013: en el supuesto de que el incremento anual del índice nacional de precios al consumo (IPC.) registrase a 31/12/2013 una variación respecto al 31/12/2012 superior al 1%, se efectuará una revisión salarial en el porcentaje diferencial entre el 1% y el referido IPC. Real, y hasta un máximo de 0,5%.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100%. Máximo 12 meses prorrogables otros 6.		
<i>Seguro Colectivo</i>	La empresa tiene contratada una póliza colectiva de vida para cada empleado de 18.910 ₣ para 2012. Se facilitará al empleado un certificado individual que refleje el capital y las garantías aseguradas.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Limitación porcentual del número de contratos de carácter eventual con respecto a los de carácter indefinido, de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente. d) La Compañía continuará con su criterio sobre la normativa de ocupación de 2 % de la plantilla, para trabajadores con minusvalía, facilitando al Comité Intercentros información semestral sobre el porcentaje de ocupación de plantilla correspondiente a trabajadores discapacitados.		
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Nacional de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Creación de una Comisión de Igualdad de oportunidades.		
<i>Derechos sindicales</i>	Funcionamiento y el reglamento del Comité Intercentros. Creación de Comisión de Derechos Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Complementos y ayudas a la familia. En concepto de ayuda para guardería, por hijo entre tres meses y cuatro años, percibirán anualmente la cantidad de 229,62 euros brutos/año, por cada hijo de dichas edades. 238,52€ por niño entre 4 Y 18 años. Los trabajadores de Oficinas centrales tendrán 22 días laborales de vacaciones. Premio de Jubilación. 60 años- 39.065,20. 61 años- 32.754,26. 62 años-28.546,97. 63 años- 25.391,47. 64 años-22.236,05. 65 años- 18.028,75.		

52. PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

Es propietario de Domecq Wines España, que comercialmente opera como “Domecq Bodegas”. Pernod Ricard España opera como co-packer del grupo para los productos “Havana Club” (gama de rones blancos), “Malibu” o el tequila “Olmeca”, que se distribuyen en el mercado europeo. Como parte de un proceso de desinversiones de marcas locales que su matriz está realizando para reducir la deuda y centrarse en las enseñas globales, desde 2010 se ha desprendido de varias bodegas y alguna otra filial. Ya en 2011 vendió los activos de la bodega de Jumilla Señorío de Condestable, y en 2012 ha hecho lo propio con Pazo de Villarei (DO Rías Baixas), Vinival (DO Valencia) y un una docena de marcas menores (“Elegido”, “Elegido Selección”, “Don Paulo”, etc.) a la compañía Reserva de la Tierra.

PERNOD RICARD ESPAÑA pierde seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 5´79% y su plantilla se reduce un 5´48%.

Ranking: 52	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.
Sede central	Madrid
Sector	Licores
Ventas 2013	338,30 Millones de € (-5,79%)
Plantilla 2013	431 (-5,48%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Málaga</i> : (1866 y PRINCIPE) Castilla La Mancha: <i>Ciudad Real</i> : Manzanares Galicia: <i>A Coruña</i> : Padrón (RUAVIEJA) Islas Canarias <i>Las Palmas de Gran Canaria</i> (PERNOD RICARD ISLAS CANARIAS)
Marcas	100 PIPERS, 1866, ABERLOUR, ABSOLUT, BALLANTINE´S, BEEFEATER, CHIVAS REGAL, CLAN CAMPBELL, DOBLE V, DUBONNET, FOUR ROSES, GINIAL, HAVANA CLUB, JAMESON, KAHLUA, LONG JOHN, MALIBU, MARQUES DE MONTESQUIOU, MIDLETON, MUMM & CO, PADDY, PASSPORT, PASTIS 51, PERNOD, PETROFF, PLYMOUTH, PRINCIPE, RAMAZZOTTI, RICARD, RITUAL- HAVANA CLUB, ROYAL SALUTE, RUAVELLA, RUAVIEJA, SEAGRAM´S EXTRA DRY GIN, SOHO, SUZE, THE GLENLIVET, WYBOROWA, YURINKA
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.

EMPRESA	PERNOD RICARD ESPAÑA, S.A.	RANKING	52
CENTRO DE TRABAJO	Madrid		

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

53. SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO

Datos consolidados de Sanlucar Fruit y sus filiales en el exterior: Sanlucar Obst & Gemuese, de Austria -participada por los accionistas de Sanlucar en un 51%-; y las alemanas Sanlucar Fruit Import y Sanlucar Deutschland. Del total de sus ventas, un 75% corresponde al mercado austriaco. La compañía está apostando por un desarrollo estratégico del cultivo a nivel internacional. Así, prevé elevar la superficie de cultivo y producción en los próximos años. En concreto, espera contar con 11.750 ha en 2020 y una producción de 282.000 t. En España, la cifra es de 1.200 ha y un volumen de 35.000 t de cítricos, fruta de hueso y pera. Por otro lado, mantiene un acuerdo de exclusividad para la venta de la clementina "ClemenGold" en los mercados alemán y austriaco desde octubre 2012.

SANLUCAR FRUIT gana cuatro posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un incremento del 13% y su plantilla crece hasta un 28%.

Ranking: 53	SANLUCAR FRUIT, S.L. GRUPO
Sede central	Puçol (Valencia)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	336,30 Millones de € (13,16%)
Plantilla 2013	1.522 (28,33%)
Centros de Trabajo	PAÍS VALENCIÀ: <i>Valencia:</i> Puçol
Marcas	MEISTERFRUCHT, SANLUCAR, SUNNYBOY, SWEETBERRIES
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SANLUCAR FRUIT SL

EMPRESA	SANLUCAR FRUIT SL	RANKING	53
CENTRO DE TRABAJO	Valencia		

<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2016 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.783,00€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.
<i>Antigüedad</i>	Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,5%, Año 2014:0,80% y año 2015: 0,80%
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.
<i>Seguro Colectivo</i>	No.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias.
<i>Formación</i>	Informar a los Representantes de los Trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género.
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.
<i>Observaciones</i>	La 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.

54. GRUPO HARÁNTICO, S.L.

Sociedad constituida al 50% por Caja Rural de Navarra y la familia Regany para conformar un harinero a nivel nacional, denominado comercialmente Grupo Harántico. A raíz de este acuerdo, ambas sociedades mantuvieron inalteradas sus participaciones anteriores en sus harineras e iniciaron diversos proyectos participados al 50%. En total, el grupo cuenta con siete plantas de producción, a través de otras tantas empresas: Harinera del Mar Siglo XXI, S.L., Haribéricas XXI, S.L. y Reyes Hermanos, S.L.; Aragonesa de Harinas, S.L. y Harinera de Selgua, S.A. y Harivasa 2.000, S.L. y Harinera de Tardienta, S.A. Las cifras reflejadas de facturación, plantilla y volumen de producción corresponden al agregado de todas estas empresas. El grupo se completa con la propia Harántico (instrumental) y con Cerelia Index, S.L. (para la gestión de las compras de materias primas). En cuanto a inversiones en marcha, destacan los proyectos de Harinera del Mar Siglo XXI y Harivasa 2.000. Ambas instalaciones estarán operativas entre 2013 y 2014.

GRUPO HARÁNTICO pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un ligero crecimiento del 0,6%, mientras que su plantilla se reduce un 1%

Ranking: 54	GRUPO HARÁNTICO, S.L.
Sede central	Pontevedra
Sector	Productos de Molinería
Ventas 2013	333 Millones de € (0,60%)
Plantilla 2013	285 (-1,04%)
Centros de Trabajo	Andalucía: <i>Sevilla</i> : Sevilla (HARIBÉRICAS XXI, S.L.) País Valencià: <i>Castellón</i> : Almenara (HARINERA DEL MAR SIGLO XXI)
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO HARANTICO, S.L.

EMPRESA	GRUPO HARANTICO, S.L.	RANKING	54
CENTRO DE TRABAJO	Pontevedra		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.768,32€		
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales.		
<i>Pagos Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Congelada en 1994.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,75%.		
<i>Revisión Salarial</i>	IPC real + 0,25 % (por encima del IPC real).		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo y Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 100% desde el día 14 día. Máximo 24 semanas.		
<i>Seguro Colectivo</i>	De 23.100€ a 33.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación.		
<i>Observaciones</i>	Políticas para prevenir y sancionar el acoso moral y sexual.		

55. CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO)

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad limitada Grupo Conservas Garavilla y formado por las sociedades Conservas Selectas de Galicia, Conservas Isabel Ecuatoriana (opera una planta en Ecuador), Societè Nouvelle Cosarno (con planta en Agadir -Marruecos-), Atunera Dularra (absorbió a Aitzugana en 2010) y Servus Shipping (auxiliar de servicios para la flota) -estas dos sociedades conforman su división pesquera-, y las filiales comerciales Isabel North America y Colombo Española de Conservas. Además, participa con un 33% en Grupo Alimentario del Atlántico (con planta en Colombia). En 2012 constituyó además Isabel Perú para la comercialización en este mercado. En diciembre de ese mismo año anunció el traslado de la actividad productiva y de la plantilla de su factoría de Vilagarcía de Arousa (Pontevedra) a O Grove, como parte de su plan de reajuste de líneas. Esta planta de Vilagarcía y la de Cabo de Cruz-Boiro entraron a formar parte del Grupo Garavilla tras la adquisición en junio de 2011 de Conservas Cuca. Además de estas unidades productivas, la incorporación de Conservas Cuca, especializada en productos de alta gama, incorporó al grupo oficinas comerciales en Madrid y Barcelona, así como una plantilla de 200 personas y marcas comerciales de reconocimiento como “Cuca” o “Massó”. Cuenta con tres líneas de producto. La más importante está relacionada con las conservas de pescado, dentro de la cual, en 2011 realizó el lanzamiento del “Atún Naturfresh”, con tres preparados: en aceite de oliva, en aceite virgen extra y al natural, gama ampliada en 2012 con los mejillones envasados con esta tecnología y los nuevos formatos de atún. El segundo segmento está relacionado con el público infantil, para el que cuenta con una completa gama de productos (burguer de atún y albóndigas de atún). Dentro de esta gama cuenta con referencias de atún (cinco preparados de filetes de atún y marmitako) y chipirones, además de ensaladas seis variedades de ensaladas a temperatura ambiente, a las que se unieron en 2013 las denominadas “completa ensaladas”. En torno al 60% del volumen indicado se comercializa en los mercados internacionales, tras el crecimiento experimentado en 2013 especialmente en África y Latinoamérica. En el caso de los platos preparados, el 15% se distribuye fuera de nuestras fronteras, especialmente en los países americanos (Ecuador, Colombia y Chile), europeos (Francia y Alemania) y del norte de África (Argelia, Marruecos). Las conservas de alta gama y los platos preparados acapararon las principales novedades de la compañía en 2012 y 2013. En el caso de las conservas de alta gama, en 2012 lanzó nuevas referencias de “Cuca”, como conservas de filetes de melva y de atún en aceite de oliva o referencias en tarro de cristal de bonito, caballa y anchoa. También amplió la gama “Massó” con anchoas de L’Escala. A final de ese año presentó la edición especial “Cuca Reserva de Familia”. En cuanto a los platos preparados, reformuló la ensalada siciliana y estrenó envase, receta y posicionamiento para las ensaladas pequeñas como complemento de ensaladas tradicionales. En 2013, la mayor parte de sus lanzamientos corresponden a nuevos formatos.

GARAVILLA gana cuatro posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un incremento del 14% y su plantilla crece un 2%.

Ranking: 55	CONSERVAS GARAVILLA (GRUPO)
Sede central	Mundaka (Vizcaya)
Sector	Conservas de Pescado
Ventas 2013	331,20 Millones de € (13,93%)
Plantilla 2013	2.298 (2,04%)
Centros de Trabajo	Galicia <i>Pontevedra</i> : O Grove (explotada por Conservas ISABEL) A <i>Coruña</i> : Cabo de Cruz-Boiro (Conservas CUCA)
Marcas	ISABEL, CUCA, GARAVILLA, ABRIR Y LISTO, CASTELETE, GOYA, GUAPA, OLEICOL, REX, MASSO, PITA, PORRON
MDD	LIDL : Conservas de atún ALDI : Conservas de sardinas

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO GARAVILLA

EMPRESA	GRUPO GARAVILLA	RANKING	55
CENTRO DE TRABAJO	Vizcaya		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014	<i>Horas/año</i>	1.722
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Trienios según cantidad fijada en tablas. Sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2011: Si el IPC real es mayor al 1,00%, entre 1,00% y el 1,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se reconoce la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo en el caso de una actividad productiva irregular. Indemnización de 1 día de Salario por cada 30 días trabajados en el caso de eventuales o de temporada.		
<i>Formación</i>	Epígrafe específico.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Principios de Seguridad e Higiene. Comisión de Salud Laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Acuerdo para dar continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no descremación. Fija plazo de 6 meses para hacer un diagnóstico de empresa y fijar medidas de igualdad y sistemas de seguimiento y evaluación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales y Comité de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Compromiso de crear un catálogo de puestos que se consideren tóxicos, penosos o peligrosos, a los que les corresponderá la aplicación del plus. Además se crea el compromiso de desarrollar las acciones y medidas necesarias para lograr unas condiciones de trabajo saludables. Política para reducir el absentismo. Se comprometen a que no supere el 9% en computo trimestral.		

Datos correspondientes al grupo formado por Bimbo, S.A., Bakery Canarias Ari-naga, S.L, Bimbo Productos Alimentares y Pimad, S.A. Este año iniciará la construcción de una planta para la producción de pan de molde y de un centro logístico sobre unos terrenos colindantes con su fábrica de Pimad, sita en la localidad de Azuqueca de Henares (Guadalajara). Según comunicaron los directivos del grupo mexicano, en la planta proyectada se instalará una línea para pan de alto rendimiento, que incorporará las últimas tecnologías existentes en el mercado. Si se cumple el calendario previsto, las obras comenzarán durante el próximo ejercicio y se prolongarán hasta junio de 2015, fecha en la que estaría lista para operar. En el mismo lugar, la compañía contempla la construcción de unas instalaciones que se convertirán en el centro de expediciones para la zona centro. En mayo de 2013, Grupo Bimbo ya escogió la planta castellano-manchega para fabricar su última novedad de pan, "Thins". Allí instaló una línea para esta variedad de forma redonda, baja en grasas y elaborada con harina de grano completo. Casi al mismo tiempo, puso en marcha un nuevo centro de ventas en el parque logístico de Coslada (Madrid), perteneciente a Saba Parques Logísticos. Por otro lado, Grupo Bimbo ha comunicado que confía en ser autosuficiente a medio plazo, por lo que recuperará la producción de pan de molde que le fabrican terceros. En la actualidad, en virtud de los diferentes contratos de suministro firmados en su momento por Sara Lee, mantiene sendos acuerdos con Siro Antequera y Horno de Almansa. Hasta el 50% de la producción de la planta malagueña es comprada en la actualidad por Bimbo, cuyas referencias llegan a Andalucía a través de su centro logístico situado en Antequera. Por su parte, Horno de Almansa, propiedad de los hermanos César y Noelia Serna García, señaló en su última memoria que después del cierre del último ejercicio económico "se pusieron de manifiesto incidencias en los compromisos asumidos por Bimbo en relación con los contratos que tienen suscritos las partes". En 2010, año el que Sara Lee vendió a Horno de Almansa la planta castellano-manchega, entró en vigor un contrato de fabricación y suministro por el cual durante un periodo inicial hasta el 31 de diciembre de 2015 (prorrogable por las partes al vencimiento por periodos sucesivos de un año) la compradora se comprometía a suministrar a Bimbo "una serie de productos estipulados en función de las condiciones pactadas". Fuentes de Grupo Bimbo confirmaron a Alimarket que no ha renovado los acuerdos con Grupo Siro y Horno de Almansa, aunque matizó que hasta la fecha de su vencimiento, cumplirá los acuerdos con las dos empresas. A finales de 2011, Grupo Bimbo pasó a manos del gigante de la panificación Grupo Bimbo México S.A.B de C.V. La compra incluyó todas las plantas peninsulares sus principales marcas ("Bimbo", "Martínez", "Ortiz" y "Silueta") y la plantilla (incluida la de Bimbo Martínez Comercial, BMC), una operación aprobada por el Tribunal de Defensa de Competencia. En octubre de 2012, Bimbo Iberia ejecutaba la opción de compra sobre la fábrica canaria sita en Agüimes, hasta entonces en manos de Grupo Siro. Anteriormente, Grupo Bimbo, vendió cuatro fábricas: Almansa a los hijos del accionista mayoritario de Dulca y Briviesca (Burgos), Antequera (Málaga) y Agüimes (Gran Canaria) a Grupo Siro. En España, hasta que se produzca la reorganización societaria del grupo, está representada por Sara Lee Bakery Ibe-

ria Corporativa, S.L, propietaria de cada una de las filiales ibéricas: Sara Lee Bakery Iberian Investments, S.L.U., que explota el negocio de tostado, con fábrica en Vergel (Alicante). Por otro lado, la línea de pan y bollería salada sigue siendo explotada por Bimbo, S.A. También filiales de Sara Lee Bakery Iberia Corporativa, S.L son Pimad, S.A., con centro de producción de marca blanca en Azuqueca de Henares (Guadalajara) y Bimbo Produtos Alimentares, LDA.

BIMBO vuelve a estar dentro del Ranking en 2013. Las ventas de sus productos

Ranking: 56	GRUPO BIMBO
Sede central	Barcelona
Sector	Panadería y pastas alimenticias
Ventas 2013	330,00 Millones de € (3,12%)
Plantilla 2013	950 (1,60%)
Centros de Trabajo	Cantabria: <i>Cantabria</i> : Solares Castilla La Mancha: <i>Guadalajara</i> : Azuqueca de Henares Catalunya: <i>Barcelona</i> : Granollers Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> Illes Balears: <i>Baleares</i> : Palma de Mallorca País Valencià: <i>Alicante</i> : Vergel
Marcas	BIMBO, BIMBOCAO, BONY, BUENAZOS, BUENITOS, DON, EAGLE, KEKOS, KONTY, MADAME BRIOCHE, MARTINEZ, OROWEAT, ORTIZ, PANTERA ROSA, SILUETA, TAKIS, THE SNACK COMPANY- POP UP, THINS, THOMAS, TIGRETON, XXL
MDD	CARREFOUR, HIPERCOR, AHORRAMÁS, CAPRABO y SUPERSOL: pan de molde MERCADONA: pan tostado (ORTIZ)

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO BIMBO

EMPRESA **BIMBO MARTÍNEZ COMERCIAL, S.L.M RANKING 56**

CENTRO DE TRABAJO **Barcelona**

<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2014 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.267,00€
<i>Vacaciones</i>	32 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas de una mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	
<i>Incremento Salarial</i>	1%
<i>Revisión Salarial</i>	Las diferencias económicas que se hayan podido producir, por aplicación de la cláusula de revisión, se abonarán en el mes de febrero de 2013, sin que proceda una revisión a la baja en caso de que el IPC nacional real del año 2012 haya sido inferior al 1,00% pactado.
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en todos los casos.
<i>Seguro Colectivo</i>	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 21.128,92 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo, el capital será de 24.650,40 euros.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comité de Paritario de Formación. Reuniones bimensuales.
<i>Salud Laboral</i>	Según ley.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Respeto al principio de diversidad. Acción positiva a favor de las personas de género menos representadas. Plan de igualdad.
<i>Derechos sindicales</i>	Para los años 2013 y 2014 se reunirá la comisión paritaria del convenio colectivo a efectos de proponer la proporción económica que corresponde a la nueva situación de plantilla y RLT, y será sometido el reparto que corresponda al órgano con capacidad de negociación de tomar acuerdos según la previsión legal vigente.
<i>Observaciones</i>	La jornada de trabajo se establece en función de las peculiaridades o características que concurren en cada uno de los puestos de trabajo a desempeñar. El salario anual está compuesto por el fijo (17.267,00€) más el variable. La empresa procederá a financiar hasta el 75 % del coste, de los cursos de formación que tengan relación con la actividad profesional realizada por el trabajador, con un límite por curso de 3.866,26 euros, y con un montante total anual de 38.662,60 euros -a determinar reparto con Trade- para todos los trabajadores/as de la Empresa. Se abonará a los trabajadores/as de plantilla una ayuda de 343,43 euros mensuales, cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes de la firma de éste Convenio), que haya sido declarado oficialmente minusválido con una declaración oficial de minusvalía en un grado igual o superior al 66%. En los casos en que la minusvalía esté comprendida entre el 50% y el 65%, la ayuda será de 171,74 euros mensuales.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO BIMBO

EMPRESA	BIMBO, SAU XXV	RANKING	56
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2010/2013 <i>Horas/año Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.749€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 4 pagas. Salario base mas plus convenio.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>			
<i>Revisión Salarial</i>			
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en todos los casos.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Muerte, gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total que implique la extinción de la relación laboral, originados con independencia de la voluntad del trabajador, por un capital de 19.195,42 euros. En el caso de que la anterior situación procediese de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el capital será de 26.546,62 euros.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	En sí no tienen pero si contemplan la contratación de determinados colectivos. Se garantiza a todo trabajador, la percepción del salario correspondiente a la categoría profesional del puesto que desempeña.		
<i>Formación</i>	De conformidad con el vigente Acuerdo Nacional de Formación Continua así como con el Acuerdo Sectorial de la Industria Alimentaria, se crea un Comité de Formación con carácter paritario.		
<i>Salud Laboral</i>	Comité Paritario de Prevención de Riesgos Laborales Recoge la vigilancia de la salud, lo regula de forma detallada en los su puestos que pueden derivar mas conflicto: Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo en que preste servicios profesionales.		

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO BIMBO

EMPRESA	BIMBO, SAU XXV	RANKING	56
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona		
<i>Derechos sindicales</i>	Se establece una ayuda total anual de 8.657,52 € a favor de las representaciones sindicales con implantación efectiva en la empresa que será distribuida de forma proporcional al número de representantes legales de los trabajadores/as.asesor en la negociación colectiva, pudiendo disponer cada una de ellas de un fondo de gastos de hasta 1.890€,		
<i>Observaciones</i>	<p>En cada centro de fabricación se negociará entre la Dirección y los representantes de los Trabajadores/as la rotación del personal de los puestos con mayor contenido de esfuerzo físico, respetándose en todo caso que la rotación se dé entre puestos de trabajo de la misma categoría. 207,65 € por curso escolar respecto de cada hijo/a de edad comprendida entre 0 y 18 años; 357,67 € mensuales cuando tenga a su cargo a un hijo, cónyuge o hermano consanguíneo (estos dos últimos desde un año antes a la firma del XXV Convenio Estatal), que haya sido declarado oficialmente discapacitado,</p> <p>Se establece un fondo económico de 9.016,07€ para la concesión de hasta 17 ayudas al personal de plantilla (incluidos a estos efectos los contrato de Relevo) distribuyéndose el mismo entre las becas concedidas. En ningún caso la ayuda excederá de los gastos que se puedan justificar por matrículas o material de estudio. Se crea un fondo económico anual de 21.256,92€ para la concesión de 71 becas a los hijos de los trabajadores/as de plantilla (incluidos a estos efectos los contratos de relevo), mayores de 18 años. Estas ayudas, incompatibles con la ayuda escolar (art. 60), se concederán para cursar estudios, según lo previsto en el reglamento.</p>		



57. CARNIQUES DE JUIA, S.A.

Su sala de despiece ocupa 5.000 m² y cuenta con 8.000 m³ de almacenes refrigerados y 50.000 m³ de cámaras de congelación. A medio plazo prevé la construcción de un matadero propio, para lo que ya cuenta con permiso municipal. Actualmente, utiliza para el sacrificio los servicios de FRIGORIFICOS DEL NORDESTE, S.A. (NORFRISA), también participada en un 50% por BATALLE, y de LE PORC GOURMET (grupo JORGE). JUIA tiene un 11% en la empresa SUBPRODUCTOS CARNICOS ECHEVARRIA Y ASOCIADOS, S.L. Sus accionistas MERIDIAL y GOMAR INDUSTRIAL (25% cada uno) pertenecen al grupo de CARNICA BATALLE, S.A. Por su parte, KORGA -accionista del otro 50% de CARNIQUES DE JUIA- es propiedad de Miquel Soraluze, y es también dueña de Carniquès Celrà, que puso en marcha en octubre de 2011 su nueva sala de despiece y, para contar con matadero, en 2012 adquirió una participación accionarial del 70% en Escorxador de la Garrotxa.

CARNIQUES DE JUIA pierde tres posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,34% y su plantilla se reduce un 2%.

Ranking: 57	CARNIQUES DE JUIA, S.A.
Sede central	Juià (Girona)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	319,7 Millones de € (-0,34%)
Plantilla 2013	186 (-2,11%)
Centros de Trabajo	Catalunya: Girona: Juià
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CARNIQUES DE JUIA, S.A.

EMPRESA	CARNIQUES DE JUIA, S.A.	RANKING	57
CENTRO DE TRABAJO	Juià (Girona)		

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	

58. MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A. (GRUPO DACSA)

En el mercado de arroz su actividad se dirige a consumidor final e industrial, mientras que en el caso de maíz ha concentrado su labor como suministrador intermedio para las industrias de snacks y cerveza. Dentro de este último sector cuenta con plantas de tratamiento de maíz en su central y en Alcalá de Guadaíra (Sevilla). Fuera de nuestras fronteras también tiene molinos en Liverpool (Reino Unido), gestionado a través de Dacs Ltd (en la que participa al 100%), y en Polonia, mediante su participada al 90% Dacs Polska, Spa. Aparte, En Estrasburgo (Francia) gestiona una planta industrial a través de Costimex Dacs France, S.A. (100%). Las inversiones que realiza se destinan a mejoras en sus líneas de producción. Controla el 99,99% de Rismar, S.A. (promoción inmobiliaria) y 60% de Silos de Levante, S.A. Esta última participa con un 60% en Silos de Valencia, S.A., ambas dedicadas a la recepción y almacenamiento de mercancías en el puerto de Valencia, con capacidad para 70.000 t. Además, sus accionistas disponen del 60% de la empresa avícola Productos Florida, S.A., de Villarreal de los Infantes (Castellón). En el mercado de arroz, mantiene acuerdos de MDD para operadores como Consum, Lidl, Ahorramás o el Árbol, a los que se incorporó Miquel Alimentació en 2014. En este mismo año implantó 20 nuevos silos con una capacidad de 750 t para producto terminado. En dicho ejercicio también presentó dos nuevas referencias para elaboración de risotto y para ensaladas y guarniciones. Asimismo comenzó a suministrar a Gente de Bien su catálogo de arroz en las variedades de redondo y largo con la enseña “Debien”.

MAICERIAS ESPAÑOLAS vuelve al Ranking 2013 y lo hace prácticamente en la misma posición que tenía en 2011. Las ventas de sus productos registran un incremento del 9,39% y su plantilla crece un 8%.

Ranking: 58	MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A. (GRUPO DACSA)
Sede central	Almàssera (Valencia)
Sector	Arroz
Ventas 2013	314,6 Millones de € (9,39%)
Plantilla 2013	128 (8,47%)
Centros de Trabajo	ANDALUCÍA: Sevilla: Alcalá de Guadaíra PAÍS VALENCIÀ: Valencia: Almàssera
Marcas	DACSA, LA CAZUELA, LA MARISMA, LA PARRILLA, LA TERRETA, NOBLEZA, PAVO REAL
MDD	LIDL, AHORRAMÁS, CONSUM y EL ARBOL

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A.

EMPRESA MAICERIAS ESPAÑOLAS, S.A. **RANKING** 58

CENTRO DE TRABAJO Valencia

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.036,75€
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Dos bienios al 5 por 100. Un quinquenio al 10 por 100. Un trienio al 5 por 100. Un cuatrienio al 5 por 100. Un trienio al 10 por 100. Un quinquenio al 10 por 100.
<i>Incremento Salarial</i>	El 1,5% + 0,40%.
<i>Revisión Salarial</i>	Sólo y exclusivamente en el caso de que en cualquiera de estos años el IPC real supere el 1,5%, a la publicación oficial del IPC real se regularizarán los anteriores incrementos salariales garantizando el IPC real más el incremento pactado para cada año de vigencia del convenio (es decir: 0,30%, 0,40%).
<i>Complemento de IT</i>	100% en todos los casos.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o invalidez permanente total: 10.987,98 €. Indemnización por invalidez absoluta: 15.382,17 €. Se incrementaran igual que el resto de los conceptos salariales.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	
<i>Formación</i>	Creacion de comisiones de formación.
<i>Salud Laboral</i>	Creación de Comision Paritaria de Prevencion y Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Según Ley. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo.
<i>Derechos sindicales</i>	
<i>Observaciones</i>	Se garantiza el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual y moral. El acoso sexual y moral (mobbing) en una situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual y psicológico con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona,.

59. LECHE CELTA, S.L.

Integrada en el grupo Lactogal, cuenta con plantas de producción en Pontedeume (A Coruña), Meira (Lugo), Meruelo (Cantabria, a través de Lácteos de Santander) y Vicolozano (Ávila). Además, explota instalaciones en Alpiça (Portugal), operadas por Celta Portugal. De sus ventas-2013, el 76,3% procedió de la venta de leche, el 9,3% de nata y mantequilla, el 6,7% de preparados lácteos, el 1,3% de preparado funcional, el 1,2% de leche cruda y el 5,2% de otros productos. En cuanto a inversiones, del total reseñado en 2013, el desembolso para equipamiento ascendió a 5,4 M, dirigidos fundamentalmente a dotar de nueva infraestructura a la fábrica de Meira y a finalizar mejoras en todas las líneas de llenado del resto de plantas.

LECHE CELTA gana tres posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un incremento del 12,7% y su plantilla crece un 7%

Ranking: 59	LECHE CELTA, S.L.
Sede central	Pontedeume (A Coruña)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	310,6 Millones de € (12,70%)
Plantilla 2013	259 (7,02%)
Centros de Trabajo	Cantabria Cantabria: Meruelo (LÁCTEOS DE SANTANDER, S.A.) Castilla y León Ávila: Vicolozano Galicia A Coruña: Pontedeume Lugo: Meira
Marcas	BANDERA, BON PAIS, CAMPOBUENO, CELTA, LA VAQUERA, MILAIT, NATURADE
MDD	CARREFOUR, AHORRAMÁS y LIDL: Leche DIA, EROSKI, ALCAMPO: Leche y Batidos

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LECHE CELTA, SL

EMPRESA	LECHE CELTA, SL	RANKING	59
CENTRO DE TRABAJO	A Coruña		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.		
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.		

60. UVE, S.A. GRUPO

Participa también en la granja de producción avícola Vegaylar, S.L. (51%) y suscribe el 16,6% de Incusur Avícola, S.A., dedicada a la explotación de reproductoras pesadas e incubación y venta de pollitos de Puente Genil (Córdoba). A principios de 2015 comenzó la construcción de su nueva incubadora de pollitos en Tudela. A nivel de producción porcina, cuenta con Desarrollo Ganadero Porcino, S.A. (Degaporsa), con 5.000 madres; Gestión Porcina Abulense, S.A. (100%); Granja Las Acacias, S.L. (40%); Los Olmos, S.L. (33,33%); Milladara, S.L. (25%); Aspra, S.L. (28,17%); y Nacoop, S.A. (24%). Además, tiene el 50,1% de la fabricante de correctores Inversiones Ganaderas Navacerrada, S.L. Asimismo participa en Centro de Investigación Seminal, S.L. (20%), centro de inseminación de Ejea de los Caballeros, y en Centro Tecnológico de Reproducción Porcina (Centrotec -25%-), que cuenta con un centro de inseminación artificial con 150 machos. Aproximadamente el 70% de sus ventas corresponde al negocio avícola de carne. El resto proviene de la producción ganadera de porcino y la fabricación de piensos.

UVE sube un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0,28%, mientras que su plantilla se reduce un 0,89%.

Ranking: 60	UVE, S.A. GRUPO
Sede central	Tudela (Navarra)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	290,8 Millones de € (0,28%)
Plantilla 2013	446 (-0,89%)
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Segovia</i> : Cúellar (PRADO VEGA, S.A.) Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Getafe (DISTRIBUIDORA MADRILEÑA DE ALIMENTACIÓN, S.A.) Navarra <i>Navarra</i> : Tudela de Navarra País Valencià <i>Valencia</i> : Catarroja (SACONDA, S.A.)
Marcas	GALMIER, PICOLAI, UVESA
MDD	DIA, ALCAMPO, CARREFOUR, SABECO, CONSUM

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE UVE S.A. GRUPO

EMPRESA UVE S.A. GRUPO **RANKING** 60

CENTRO DE TRABAJO

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.980,40€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6%
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2012, el incremento es de 0,5%, y la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	



61. IMPORTACO, S.A.- GRUPO

La principal línea de negocio del grupo, la de interproveedor de la cadena Mercadona, que genera más del 50% de sus ventas, está comprendida bajo la División Mercadona, que englobará su actividad en retail para la marca "Hacendado" y ocasionalmente para su enseña "Casa Pons", siempre en exclusiva para Mercadona. Esta división integrará las instalaciones especializadas en frutos secos y frutas desecadas de Beniparrell (Valencia), en maíz para microondas y masas fritas, también en Beniparrell, en grajeados de chocolate, localizada en Chella (Valencia) y explotada por Elafruse, y otros snacks, en Carlet (Valencia), explotada por Mundosnacks. En este sentido, durante el pasado mes de julio Importaco elevó su participación en el capital de Elafruse desde el 52% hasta el 80%. La División Foodservice, aglutinadas bajo la sociedad Importaco Delegaciones, y alrededor de 150 distribuidores que atienden el canal horeca. Actualmente, el grupo cuenta con delegaciones comerciales en Valencia, Málaga, Sevilla, Madrid (2), Zaragoza, Vigo, Bilbao, Barcelona, Granada -oficina comercial-, Tenerife (2) y Las Palmas. A nivel industrial, la actividad en estos canales se atenderá desde las instalaciones de elaboración, almacén y logística de Picassent (Valencia). La encargada de garantizar el suministro de almendras para Mercadona y frutos secos y frutas desecadas para la industria agroalimentaria nacional y extranjera que los utiliza como ingredientes es la División Ingredientes. Esta división se centralizará en la nueva planta de Vall D'Alba (Castellón), explotada por Frutos Secos de Castellón. Por último, la elaboración y distribución de frutos secos en el mercado polaco y en los países próximos se llevará a cabo desde la División Internacional, con base en la planta de Bydgoszcz (Polonia). Como se recordará, Importaco redobló su apuesta por Agua de Cortes al tiempo que ésta se convertía en interproveedor de Mercadona. Las últimas inversiones del grupo han estado focalizadas en sus proyectos fabriles fuera de nuestras fronteras. Con desembolsos en sus plantas de Polonia y Turquía. A sus proyectos en el exterior se suman al que desarrolla conjuntamente con Intercoop y el grupo agroalimentario argentino Aceitera General de Deheza en la provincia argentina de Mendoza para poner en marcha una planta de repelado de almendra, cuya entrada en funcionamiento está prevista para la presente temporada.

IMPORTACO pierde un puesto el Ranking 2013. Las ventas de sus productos crecen un 1'79%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 750 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 61	IMPORTACO, S.A.- GRUPO
Sede central	Beniparrell (Valencia)
Sector	Frutos secos y Snacks
Ventas 2013	285 Millones de € (1,79%)
Plantilla 2013	750 (0,00%)
Centros de Trabajo	País Valencià <i>Valencia</i> : Beniparrell, Carlet, Chella y Picassent
Marcas	CASA PONS, VITAPOP
MDD	MERCADONA : frutos secos

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE IMPORTACO, S.A.- GRUPO

EMPRESA	IMPORTACO, S.A.- GRUPO	RANKING	61
CENTRO DE TRABAJO	Beniparrell (Valencia)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013 <i>Horas/año</i> 1.792 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.369,97€		
<i>Vacaciones</i>	23 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Según tablas convenio.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Según tablas convenio.		
<i>Revisión Salarial</i>	no		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad Profesional o hospitalización: 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: Una anualidad.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se recoge que la empresa se compromete a mantener un 85% de la plantilla con contratos indefinidos.		
<i>Formación</i>	Adhesión al Plan Nacional de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Salud Laboral. Comité Intercentros.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral. Cláusula de no discriminación. Comité de igualdad. Plan de Igualdad: Principios rectores y los tipos de faltas.		
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical. Funciones de los Delgados Sindicales, Comités Intercentros y Comités de Empresa.		
<i>Observaciones</i>	Se señalan políticas a seguir en casos de violencia de genero: permisos retribuidos, anticipación de las vacaciones, etc. Se recoge como principio que inmigración y minorías étnicas, se tendrán en cuenta en la gestión de Recursos Humanos.		



Grupo integrado por Juan y Juan, cabecera del grupo, Productos Dulcesol, comercializadora y distribuidora de los productos del grupo; Mecanodul, encargada de la actividad industrial a través de las sociedades Juan y Juan Industrial, Dulcesa y Granjas Dulcesol, y Tecnorango, gestora de todos los activos inmobiliarios. Además, cuelgan de la sociedad Productos Dulcesol las filiales comerciales Dulces Costa del Sol, S.A., de Málaga; Hispadul, S.A., de Sevilla; Distrib. Levantina de Pastelería, S.A., de Valencia; Comerc. Viguesa del Dulce, S.L.; Disvadul, S.L., de Tordesillas (Valladolid); Dulgisol, S.L., de Girona, y Dulgandía, S.L., de Gandía (Valencia). También posee delegaciones en Tenerife, Comercial Tinerfeña del Dulce, S.L.; Doces Lucenses, S.L., en Lugo; Dulgalicia, S.L., en A Coruña; Dulmadrid, S.A., en Madrid; y una distribuidora en Portugal. Según el plan estratégico trazado, al término de 2014 el 68% de su facturación provendrá de la venta de bollería industrial; el 22,9% de la gama de pan molde; el 3,8% de la bollería frita; el 0,6% de la fresca; el 4,3% de nuevas familias y el 0,3% restante del negocio puramente comercial. Por canales, tras concluir el proceso de desenganche de Mercadona, hasta un 68,8% de sus ventas serán realizadas en la distribución moderna (en 2010, este canal acaparaba el 56,5% de su cifra de negocio y Mercadona un 22,9%); un 14,5% en el exterior, frente al 10% de 2012; un 13,9% en tienda tradicional (14,6% en 2010) y un 2,8% en foodservice. En 2013, levantará su primera planta fuera de España, concretamente en Sig, localidad cercana a Orán perteneciente a la Wilaya de Mascara. El proyecto será ejecutado por Dulcesol Maghreb, joint venture donde la valenciana cuenta con un 49% de las acciones.

DULCESOL sube tres puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15,7%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 1.000 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 62	GRUPO DULCESOL
Sede central	Gandía (Valencia)
Sector	Bollería y pastelería industrial
Ventas 2013	280 Millones de € (15,70%)
Plantilla 2013	1.000 (0,00%)
Centros de Trabajo	País Valencià: <i>Valencia</i> : Gandía, Villalonga
Marcas	CASADO, DULCESOL, EL OBRADOR DE DULCESOL, GLORIA, SOLETTES, TOPCAO, VERGANI, VIAGGIO
MDD	MERCADONA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DULCESOL (GRUPO)

EMPRESA	DULCESOL (GRUPO)	RANKING	62
CENTRO DE TRABAJO	Valencia		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.782 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.504,00€		
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Queda congelada a 31.12.1995.		
<i>Incremento Salarial</i>	Según tablas convenio.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100% Máximo 12 meses. Accidente no laboral o Enfermedad común: 25%.del día 60 al 365.		
<i>Seguro Colectivo</i>	En caso de fallecimiento del trabajador.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Se fomenta la contratación indefinida.		
<i>Formación</i>	Comisión de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Recoge la Comisión sectorial de salud laboral.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Recoge medidas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comisión Paritaria del Convenio.		
<i>Observaciones</i>			



63. LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.

Actualmente, explota instalaciones en Alcazar de San Juan (Ciudad Real) y en Toro, explotada por la sociedad Quesos del Duero. Además, dispone de centros de recogida en Ciudad Real, Sevilla, Villabrágima (Valladolid) y Alcalá la Real (Jaén). Cuenta con las filiales Lácteos Manchegos, procesadora de suero y comercial; y García-Baquero Cogeneración. Por último, la familia García-Baquero participa con un 4,45% en la vinícola Arco Wine Investment Group. Ya en el exterior, cuenta con la planta portuguesa de GB Lacticionios, ubicada en el municipio de Vila Paria de Ancora. En 2013 lanzó un nuevo formato no existente en queso nacional, una barrita rectangular y sin corteza de queso semicurado y light. También ha presentado una nueva línea de productos para el consumidor infantil: "Cheesy", un snack de tiras de maíz para dipear en crema semicurado. En la segunda mitad del año potenciará la gama queso Reserva 1962 y los quesos de oveja marca "Pok".

GARCIA BAQUERO consigue escalar hasta once puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 21'67%, mientras que su plantilla se reduce cerca de un 9%

Ranking: 63	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.
Sede central	Alcázar de San Juan (Ciudad Real)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	261,6 Millones de € (21,67%)
Plantilla 2013	132 (-8,97%)
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Zamora</i> : Toro (QUESOS DEL DUERO, S.A.) Castilla La Mancha <i>Ciudad Real</i> : Alcázar de San Juan
Marcas	BAQUERITOS, GARCIA BAQUERO, MANCHEPOK, POK, TIERRA DEL DUERO, VILLACENTENO
MDD	HIPERCOR y ALDI: Quesos

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LACTEAS GARCIA BAQUERO, S.A

EMPRESA LACTEAS GARCIA BAQUERO, S.A **RANKING** 63

CENTRO DE TRABAJO	Ciudad Real
<i>Periodo de vigencia:</i>	2008/2012 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.

64. GALLETAS GULLÓN, S.A.

Las cifras corresponden al grupo, incluidas sus filiales en Portugal (Bolachas Gullon) e Italia (Biscotti Gullon), puesta en marcha esta última en 2012 y con sede en Milán, además de la sociedad Vertice de Innovación y Desarrollo de Alimentos (VIDA), que gestiona la fábrica homónima. En 2010 inició la construcción y puesta de marcha de Gullón III-VIDA sobre una parcela de 200.000 m², que ha aumentado su plantilla en más de 200 personas. Esta tercera planta comenzó a operar en 2013 y tenía previsto contar inicialmente con tres líneas, cuya producción sería destinada principalmente a los mercados internacionales. La primera de ellas se puso en marcha a finales de 2012 y estaba centrada en la producción de bizcochos; la segunda inició actividad en 2013 para la elaboración de tortitas y la instalación de la tercera estaba programada para 2014, destinada a barritas de cereales. Paralelamente, en estas instalaciones se abrieron oficinas de producción y mantenimiento y un laboratorio. Además, también en 2013 se acometió una nueva ampliación de la superficie disponible en esta planta, todo ello con cargo a la inversión indicada para ese ejercicio. En 2013 ésta supuso un 34%, con presencia en más de 100 países, entre los que destacan algunos situados en Europa y Asia, pese a haber logrado avances significativos en Estados Unidos, Canadá, Magreb y China. En cuanto a lanzamientos, en 2012 completó su gama "Diet Nature" con las nuevas tortitas de maíz con chocolate y sin azúcares añadidos, los barquillos de chocolate sin azúcares ni grasas hidrogenadas o el sandwich choco "Diet Nature". Para celíacos, puso en los lineales una nueva galleta tipo cookie, sin gluten y renovó algunas referencias como las mini galletas de cacao con chips de chocolate, las galletas María o las pastas de maíz. Ya en 2013 reformuló su gama "Diet Nature sin azúcares" y amplió su familia "Dibus" con las nuevas "Dibus Mini Cereales" y las galletas "Tuestis", con la licencia de los Angry Birds. La principal apuesta del 2014 fueron las tortitas "Vitalday" y las galletas para el público infantil "Dibus Space" y "Dragons" y en 2015 amplió la gama "Vitalday" con seis nuevas referencias de alto contenido en fibra, rellenas o de desayuno, y completó la familia "DietNature" con un sandwich sabor yogurt y una galleta de desayuno.

GALLETAS GULLÓN consigue escalar hasta nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 18'7% y su plantilla crece un 3'45%

Ranking: 64	GALLETAS GULLÓN, S.A.
Sede central	Aguilar de Campoo (Palencia)
Sector	Fabricación de galletas
Ventas 2013	257,4 Millones de € (18,73%)
Plantilla 2013	569 (3,45%)
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Palencia:</i> Aguilar de Campoo
MDD	CARREFOUR, EROSKI, ALCAMPO, DIA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GALLETAS GULLON, S.A.

EMPRESA	GALLETAS GULLON, S.A.	RANKING	64
CENTRO DE TRABAJO	Palencia		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.744 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.642,48€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborales		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 2 de 30 días Salario Base + Antigüedad + 30 días Plus de Asistencia. 1 de 17% Salario Base + Antigüedad + Plus de Asistencia		
<i>Antigüedad</i>	Bienes regulados en tabla		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 1,8% Año 2014: 2% Año 2014: 2,5%		
<i>Revisión Salarial</i>	Ipc real mas 0,25%.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos 100% Salario Base		
<i>Seguro Colectivo</i>	Una anualidad Salario Base + Antigüedad + Plus de Asistencia.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	60 contrataciones indefinidas, fijando un tope de temporalidad de un 10%.		
<i>Formación</i> 500€	anuales para estudios superiores		
<i>Salud Laboral</i>	Regula según ley.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Excedencia por cuidado de hijos no podrá exceder del 5% del personal fijo.		
<i>Derechos sindicales</i>	Según ley.		
<i>Observaciones</i>	Se tendrá automáticamente denunciado el convenio a 31 de diciembre de 2016 aunque seguirá en vigor un año más si no hay firma de nuevo convenio. Préstamo de hasta 21.000€ para los trabajadores fijos.		



65. S.A.T. FRIBIN

Su matadero de vacuno tiene capacidad para 75 animales/h y el de porcino para 400 cabezas/h, mientras la fábrica de elaborados podría llegar a producir 5.000 t/año. El volumen de porcino se reparte entre exportaciones (46%), industria (30%), canal tradicional (14%) y distribución moderna (10%). Por su parte, en el caso de vacuno, la venta exterior ya supera a la nacional. Participa con un 50% de la sala de despiece Carns Pont, S.A., de Barcelona. Dirige sus exportaciones a Italia, Portugal, Francia, Reino Unido y Grecia, así como a otros países comunitarios recientemente incorporados a la UE. La inversión correspondiente a 2014 se destinó a una renovación, cambio y unificación de sus salas de máquinas de frío. Por su parte, la de 2015 se dirige a la primera fase de una renovación completa de su línea de sacrificio de porcino, que incluirá también operativas de ahorro energético y puesta en marcha de equipos de procesado, envasado y control. Esta operativa está destinada a modernizar unas dependencias que se quedaron obsoletas, al tiempo que aprovechará para impulsar su capacidad en un 45%, de 450 animales/hora, a 650. El incremento será todavía superior, hasta del 80% cuando se materialice la segunda fase en el año que viene. En 2016 está previsto que Fribin culmine la obra con, entre otras medidas, la instalación de cámaras frigoríficas, que se implantarán donde actualmente se ubica la sala de sacrificio que se cerrará en la primera fase. Esta acometida supondrá alrededor de 8 M€. Tradicionalmente la empresa concentra sus ventas en carne de producción nacional, aunque también ha distribuido carne norteamericana de la variedad "Angus Nebraska" para diversificar su catálogo de calidad Superior. Cuenta con tiendas "Punto de Carne" en su sede central en Huesca.

FRIBIN sube dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 5% y su plantilla crece cerca de un 1%

Ranking: 65	S.A.T. FRIBIN
Sede central	Binéfar (Huesca)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	244 Millones de € (5,17%)
Plantilla 2013	450 (0,90%)
Centros de Trabajo	Aragón <i>Huesca</i> : Binéfar
Marcas	FRIBIN, MONTEARAGÓN
MDD	SI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE S.A.T. FRIBIN

EMPRESA	S.A.T. FRIBIN	RANKING	65
CENTRO DE TRABAJO	Huesca		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€		
<i>Vacaciones</i> 3	0 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.		
<i>Observaciones</i>			



66. ACOREX, S. COOP. LTDA

Integra a 42 cooperativas de primer grado de Extremadura que agrupan a 6.500 agricultores y ganaderos. Está presente en el sector de cereales, aceitero, hortofrutícola, ganadería e industria cárnica de ibérico en Granja de Torrehermosa (Acosierra, S.A.). En cualquier caso, el grupo tiene previsto desinvertir en este último ramo con la venta de Acosierra. A mediados de 2013 se alió con Covap para potenciar su actividad de vacuno a través de la nueva cooperativa Acorcovap, encargada a partir de entonces de la comercialización del ganado propiedad de ambos grupos. Acorex aporta a la nueva alianza 15 cooperativas, con 450 socios y un censo de 35.000 reproductoras. Dispone de cuatro cebaderos y entre sus proyectos se encuentra promover un centro cárnico en la región. En el sector arrocero, participa junto a otras cuatro entidades en Coop Extremeña de Arroces, que cuenta con unas instalaciones en Miajadas (Cáceres). Además, Acorex posee una fábrica de piensos compuestos en La Garrovilla, preparada para 200.000 t/año de alimentos para porcino, vacuno, avícola y ovino. Asimismo, en esta localidad tiene una planta de abono líquido para la fertilización de explotaciones por goteo y una de abonos de mezcla en Don Benito. Fercoex cuenta en este mismo sentido con una compactadora de abono en Talavera la Real (Badajoz). Participa en Coop Tomalia y Coop Tomates de Miajadas, plantas de primera transformación de tomate de industria, y en Tomcoex, donde se realiza la segunda transformación del tomate que fabrica derivados como salsas, triturado o ketchup. Posee además la comercial Cia. Extremeña de Productos Agroalimentarios, S.A. (Cepa), que distribuye parte de su producción con la marca "Guadiala" (propiedad de Acorex). Además, mantiene distintas participaciones en empresas de otros sectores como Coop Agrofit (13,2%) -fitosanitarios-, Centro Tecnológico Agroalimentario Extremeño, S.A. -centro de investigación en Villafranco del Guadiana (Badajoz)- y el 50% de Nutacorex, S.A., empresa de import-export de cereales y oleaginosas.

ACOREX pierde dos posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0'8%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 131 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 66	ACOREX, S. COOP. LTDA
Sede central	Mérida (Badajoz)
Sector	Multiproducto
Ventas 2013	243 Millones de € (0,82%)
Plantilla 2013	131 (0,00%)
Centros de Trabajo	Extremadura <i>Badajoz</i> : Santa Amalia, La Garrovilla, Pueblonuevo del Guadiana, Albuerquerque y Granja de Torrehermosa. <i>Cáceres</i> : Miajadas, Montehermoso, Talayuela
Marcas	ACOREX, DESIERRA, GUADIALA, QUINTA DESIERRA
MDD	SI

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

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

EMPRESA	COOP. ACOREX , S.C.L.	RANKING	66
CENTRO DE TRABAJO	San Isidro de Miajadas		
<i>Periodo de vigencia:</i>	213/2015 <i>Horas/año</i> 1.796 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.385,00€		
<i>Vacaciones</i>	31 días naturales		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad mas antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	cuatrienios en cuantía del 5 % del Salario Base de cada categoría.		
<i>Incremento Salarial</i>			
<i>Revisión Salarial</i>	Sí, de hasta un 0,2%		
<i>Complemento de IT</i>	100% , en todos los casos con un max de 12 de meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional y el de Invalidez Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 12.000€, muerte natural: 6000€		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comision paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Regulacion según ley. Se promueve en el preambulo de la norma.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Según Ley.		
<i>Derechos sindicales</i>	Según Ley.		
<i>Observaciones</i>	Regula el acoso sexual en el trabajo.		

67. ACOR & TEREOS IBERIA, S.A.

Empresa resultado de la alianza estratégica suscrita por los grupos cooperativos Tereos (Francia) y Acor (España), para la producción y comercialización de azúcar en el mercado español. En virtud de este acuerdo, Acor participa con un 40% en el capital de esta sociedad, que asume desde la campaña 2009-2010 la comercialización de azúcar de ambos grupos en el mercado español. En conjunto, aspiran a comercializar 450.000 t anuales de azúcar, de las que 120.000 t corresponden a la cuota de Acor, 210.000 t serán aportadas por Tereos y otras 120.000 t serán molturadas en una refinadora de azúcar que ambos grupos han construido en Olmedo. Estas instalaciones son operadas por Refinería de Olmedo, S.A., sociedad participada al 50% por Acor y Tereos, y que se abastecen con caña de azúcar aportada por el grupo francés procedente de Mozambique, Brasil y Reunión. Tereos cuenta, además, con participaciones en la estuchadora orensana de azúcar Comasucar (52%), mientras que su filial Syral opera una planta de almidones en Zaragoza a través de Syral Iberia, S.L.

ACOR pierde cuatro posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registraron una caída del 9%

Ranking: 67	ACOR & TEREOS IBERIA, S.A.
Sede central	El Prat de Llobregart (Barcelona)
Sector	Azúcar
Ventas 2013	242,3 Millones de € (-9,01%)
Plantilla 2013	Sin Datos
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Valladolid</i> : Olmedo Catalunya <i>Barcelona</i> : El Prat de Llobregart
Marcas	BEGHIN- SAY, SODES
MDD	NO

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



68. DIAGEO ESPAÑA, S.A.

Cuenta con delegaciones en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valencia y Bilbao y en Canarias, con instalaciones centrales en Las Palmas y almacenes en Tenerife. Opera como sede de negocio de la unidad "Diageo Iberia", asumiendo también la gestión del mercado portugués. El grupo británico participa en Diageo España a través de la holding reflejada como accionista. En las cifras de ventas netas reflejadas están excluidos los impuestos especiales sobre el alcohol. Por áreas geográficas las ventas se reparten aproximadamente en un 90% Península y Baleares, un 8% Canarias y el 2% Ceuta, Melilla y Andorra.

DIAGEO pierde diez puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída cercana al 18% y su plantilla se reduce un 8,65%

Ranking: 68	DIAGEO ESPAÑA, S.A.
Sede central	Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Sector	Licores
Ventas 2013	239,4 Millones de € (-17,84%)
Plantilla 2013	(-8,65%)
Marcas	BAILEYS, BUCHANAN'S, BULLEIT, BUSHMILLS, CACIQUE, CAPITAN MORGAN, CARDHU, CIROC, CRAGGANMORE, DALWHINNIE, DIMPLE, DON JULIO, GLENKINCHIE, GORDON'S, GRAND MARNIER CRÈME, J&B, JOHNNIE WALKER, KETEL 1, KNOCKANDO, LAGAVULIN, OBAN, PAMPERO, PARROT BAY, SHERIDANS, SMIRNOFF, TALISKER, TANQUERAY, VAT 69, ZACAPA
MDD	MERCADONA: Whisky (J&B)

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE DIAGEO ESPAÑA, S.A.

EMPRESA	DIAGEO ESPAÑA, S.A.	RANKING	68
CENTRO DE TRABAJO	Pozuelo de Alarcón (Madrid)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015 <i>Horas/año</i> .784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.877,76€		
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad		
<i>Antigüedad</i>	4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente		
<i>Seguro Colectivo</i>	Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ropa de trabajo		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores		
<i>Observaciones</i>	Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€		

69. FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.

Sociedad holding que se ocupa de la gestión corporativa y de la comercialización de todos los vinos del grupo. La estructura productiva está integrada por Bodegas Félix Solís, S.L. y Pagos del Rey, S.L. Además, tiene otras sociedades como Viña Albali Reservas, S.A., Cruzares, S.A.; y Comercializadora Isleña de Distribución. Por otro lado, Félix Solís Avantis podría, a medio plazo, contar con una tercera filial para englobar proyectos en el extranjero. Hasta la fecha, fuera de España controla el 100% de Bod. Félix Solís France, S.A.R.L. (delegación comercial en Francia); el 99% de Félix Solís CZ, A.S. (oficina comercial en Praga -R. Checa); el 100% de Shanghai Félix Solís Winery, LTD. (única envasadora de vino en cartón en China) y Pagos del Rey Shanghai (para importar y comercializar los vinos del grupo en China); el 100% de Félix Solís Avantis USA (en EE.UU.) y, desde 2013, de Free Run Wines, en Reino Unido. En cuanto a los proyectos del grupo, la familia Félix Solís ha iniciado un proyecto enoturístico de gran envergadura, que ha comenzado con la apertura de un Museo del Vino junto a su bodega de Toro; y están acabando las obras de ampliación del almacén automático y los muelles de carga de la sede de Valdepeñas. Además, incluirá nuevos depósitos de fermentación y adaptará las líneas a formatos especiales y más pequeños, así como a nuevos tipos de vino. En 2015 prevé entrar en vinos de Rías Baixas (elaborados por terceros con su marca “Pulpo”) y lanza “Frissé” (5% graduación alcohólica), un combinado de vino rosado con sabores de frutas naturales (cítricos, notas de pomelo y frutos rojos), que define como “Sparkling Sangría” Asimismo, el grupo ha anunciado negociaciones para entrar en Chile.

FELIX SOLIS mantiene su posición anterior en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un crecimiento cercano al 6%, mientras que su plantilla se reduce un 2%

Ranking: 69	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.
Sede central	Valdepeñas (Ciudad Real)
Sector	Vinos
Ventas 2013	234,3 Millones de € (5,97%)
Plantilla 2013	369 (-2,12%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha (BODEGAS FELIX SOLIS, S.L.) <i>Ciudad Real:</i> Valdepeñas <i>Toledo:</i> La Puebla de Almoradiel Castilla y León (PAGOS DEL REY) <i>Burgos:</i> Olmedillo de la Roa <i>Valladolid:</i> Rueda <i>Zamora:</i> Toro La Rioja (PAGOS DEL REY) Fuenmayor
Marcas	ALTOS DE TAMARON, ANALIVIA, ARNEGUI, AYRUM, BAJOZ, BLUME, CALIZA, CAÑO, CASA ALBALI, CASTILLO DE ALBAI, CASTILLO DE SOLDEPEÑAS, CONDADO DE ORIZA, CONSIGNA, CYRANO, DIEGO DE ALMAGRO, EL AVIADOR, EL CÍRCULO, FINCA ARIADNA, FINCA LA MEDA, FRISSÉ, HEREDAD DE ALTILLO, LOS MOLINOS, MARQUES DE ALTILLO, MONTEFRÍO, ORQUESTA, PEÑASOL, PULPO, SOLDEPEÑAS, SOLIERA, VIÑA ALBALI, VIÑA SAN JUAN
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.

EMPRESA	FELIX SOLIS AVANTIS, S.A.	RANKING	69
CENTRO DE TRABAJO	Ciudad Real		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2014 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 16.336,65€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad. + Plus convenio.		
<i>Antigüedad</i>	Según tablas.		
<i>Incremento Salarial</i>	Según tablas convenio.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, Invalidez permanente total, absoluta o Gran invalidez: 28.600€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	A partir del 1 de enero de 2013, aquellos trabajadores temporales de campaña que realicen tres campañas consecutivas con una duración mínima de trabajo superior a treinta días por campaña pasarán a la situación de fijos discontinuos. las empresas del sector de vinícolas y alcoholes, adquieren el compromiso de alcanzar como mínimo el 70% de ontratos fijos a fecha de 31 de diciembre de 2014, con independencia del número de trabajadores que tengan las empresas.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Horas Sindicales.		
<i>Observaciones</i>	Ayudas a hijos y/o cónyuges minusválidos: Se establece una ayuda de 50 euros al mes; Ayuda a las familias numerosas: Se establece una ayuda de 50 euros. Se señalan sanciones a seguir en casos de violencia de genero y acoso.		

70. GRUPO OSBORNE

Sociedad cabecera del grupo que controla el capital de las productoras Bodegas Osborne, S.A., Bodegas Montecillo, S.A., Osborne Selección, S.A. y Osborne Portugal, LDA; además de la comercial Osborne Distribuidora, S.A. y de las agrícolas Viña Azabache, S.L., Viña Victoria, S.L. y Viña Montviú, S.L. Al margen de los negocios de vinos y licores, completan el grupo las filiales al 100% Sánchez Romero Carvajal Jabugo, S.A., elaboradora de productos del cerdo ibérico y Restauradora de Mesones, S.L., explotadora de los mesones “Cinco Jotas”. En el extranjero mantiene la distribuidora Osborne Usa, INC. (100%); controla el 51% de la empresa brasileña Natique, elaboradora de cachaça y vodka; participa con el 19,5% en la licorera venezolana Lander y Vera, S.A.; y con el 0,6% en la mexicana Grupo Industrial Herradura, S.A. También su filial Sánchez Romero tiene un 15,2% de Embutidos Fermín, S.L., elaboradora de derivados de cerdo ibérico con sede en La Alberca (Salamanca), cuyo matadero es el único nacional homologado para exportar a Estados Unidos. Asimismo, mantiene un acuerdo con el grupo vinícola estadounidense The Wine Group, para reforzar la presencia de sus vinos en este mercado. La sociedad Aguas Minerales de Aragón, S.L. está controlada al 100% por Osborne y Cía. S.A. En julio de 2014 firmó un acuerdo con el holding chino Fosun para convertirle en socio estratégico de su expansión por Asia.

GRUPO OSBORNE gana un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero crecimiento del 0'45%, mientras que su plantilla se mantiene en 850 trabajadores y trabajadoras



Ranking: 70	GRUPO OSBORNE
Sede central	El Puerto de Santa María (Cádiz)
Sector	Licores
Ventas 2013	232 Millones de € (0,45%)
Plantilla 2013	850 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía Cádiz El Puerto de Santa María (B. OSBORNE, S.A.) Castilla y León <i>Burgos</i> : Roa de Duero (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.) Castilla la Mancha <i>Toledo</i> : Malpica de Tajo (OSBORNE SELECCIÓN, S.A.) La Rioja <i>Rioja</i> : Fuenmayor (B. MONTECILLO, S.A.)
Marcas	100 PIPPERS, 103- ETIQUETA BLANCA, 103- ETIQUETA NEGRA, 1866, ABADIA DE MONTSERRAT, ALMA DE MAGNO, AMONTILLADO 51-1, AMPERSAND, ANIS DEL MONO, CAPUCHINO, CARA DE GALLO, CARLOS I, CARLOS III, CARTA BLANCA, CONDE DE OSBORNE, COQUINERO, DOMINIO DE MALPICA, ENDANZA, ESPIRITO DA MINAS, FELIPE II, FINCA DE MALPICA, FINO QUINTA, GADIR, GRAN CAPITÁN, GRUPO OSBORNE, INDEPENDENCIA, MAGNO, MARKHAM, MONSTER- ENERGY DRINK, MONTECILLO, NOBLANZA, NORDÉS, OLOROSO 10 RF, PASSPORT, PEDRO XIMENEZ 1827, PLURAL, PONCHE OSBORNE, RUSSIAN STANDARD, SANCHEZ ROMERO CARVAJAL, SANTA MARIA CREAM, SANTA TERESA, SEAGRAM'S VODKA, SEÑORIO DEL CID, SOLAZ, TORO, TULLAMORE DEW, VETERANO, VIA CUMBRERO, VIÑA MONTY, XANTIAMEN, ZUBROWKA
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO OSBORNE

EMPRESA	GRUPO OSBORNE	RANKING	70
CENTRO DE TRABAJO	El Puerto de Santa María (Cádiz)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011-2014 <i>Horas/año</i> 1.718 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.272,80€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + complementos		
<i>Antigüedad</i>	Intervalos crecientes cada 2 años hasta un máximo de 24 años		
<i>Incremento Salarial</i>	2012: 0.75%. 2013: 1.50%. 2014: 1.50%. 2015: 1.65%		
<i>Revisión Salarial</i>	No		
<i>Complemento de IT</i>	95 % del salario real.		
<i>Seguro Colectivo</i>	12.681€ muerte natural e Incapacidad permanente absoluta. 25.631€ por fallecimiento por accidente de trabajo. 38.042€ fallecimiento por accidente de circulación		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lo que marca la ley		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y garantías sindicales		
<i>Observaciones</i>	Ayuda a la formación del trabajador: 302,20 €. Premio mensual de 37,75 € al personal que esté en posesión de algún título de grado superior, y de 21,29 € si es de grado medio. Créditos de viviendas (6.467€). Ayuda mensual para trabajadores con hijo. 21 días de vacaciones se ben disfrutar entre el 26 de mayo y el 31 de agosto. Igualdad de oportunidades y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.		



71. HIJOS DE RIVERA, S.A.

Hijos de Rivera controla el 100% (a través de Grupo Manantiales de Galicia, S.L.) de la envasadora de agua Aguas de Cabreiroá, S.A. ("Cabreiroá"), el 61% (a través de la distribuidora de vinos gallegos Bodegas Terramaior, S.L., en la que a su vez controla el 100%) de la productora de vinos con DO Ribeira Sacra Adegas Ponte da Boga, S.L. ("Ponte Da Boga"), el 100% (también un 50% a través de Terramaior) de la elaboradora de sidra Customdrinks, S.L. y el 100% de Agua de Cuevas, S.A., envasadora de agua mineral de la localidad asturiana de Felechosa (Aller). Además, el grupo encabezado por Hijos de Rivera distribuye los vinos "Terramaior" (elaborados por la bodega de Rías Baixas Lagar de Pitos, con instalaciones en Ribadumia) y "Troante" (de la DO Ribeiro) y desde 2009 los productos de Schweppes en Galicia (en 2012 representaron el 16,63% de las ventas totales). Al margen de estos negocios, Hijos de Rivera controla el 100% de Desymo Gestión y Desarrollo de Inmuebles, S.L., dedicada principalmente a la construcción de establecimientos de hostelería y almacenes logísticos, y el 100% de Giste Cervecería, S.L., especializada en la gestión y explotación de locales de hostelería y de las cervecerías "Estrella Galicia". En el ámbito internacional cuenta con las filiales comerciales Rivera Europe Trading Co., Rivera Japan, Rivera Shanghai, Estrella Galicia do Brasil y en Filipinas, con Barcino Corporation. A ellas se sumó la estadounidense Balearic Beverages Distributors, adquirida en julio de 2012 para comercializar sus productos en el mercado norteamericano. En febrero de 2013 puso en marcha una ampliación de su fábrica de A Coruña, con el fin de poder duplicar su actual capacidad productiva.

HIJOS DE RIVERA sube seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un incremento cercano al 12% y su plantilla crece un 4%

Ranking: 71	HIJOS DE RIVERA, S.A.
Sede central	A Coruña
Sector	Cerveza y distribución de bebidas
Ventas 2013	229,20 Millones de € (11,86%)
Plantilla 2013	386 (4,32%)
Centros de Trabajo	Galicia: A Coruña: A Coruña
Marcas	1906- RED VINTAGE, 1906- RESERVA ESPECIAL, ABADIA RETUERTA, ADANTIS, AGUA DE CUEVAS, CABREIROA, DUVEL, ERDINGER WEIBBIER, ESTRELLA GALICIA, GROLSCH, HIJOS DE RIVERA, LA TITA RIVERA, MAELOC, MANZANOVA, MILLER GENUINE DRAFT, PONTE DA BOGA, QUENZA, RIVER ESTRELLA GALICIA SIN, SCHWEPES, SHANDY ESTRELLA GALICIA, TERRAMAIIOR, TROANTE, ZUVIT
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HIJOS DE RIVERA, S.A.

EMPRESA	HIJOS DE RIVERA, S.A.	RANKING	71
CENTRO DE TRABAJO	A Coruña		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2012 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.348,34€		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.: Salario base + Antigüedad + Pluses de convenio.		
<i>Antigüedad</i>	Para el personal con permanencia antes de la firma del convenio de 2003, se le aplicarán 1.º Los bienios cumplidos hasta el 31/12/2000 serán del 5%. 2.º Los bienios cumplidos a partir del 1/1/2001 serán del 4%. Con un máximo de 12 meses. Para el per		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: 1,70%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Incapacidad temporal: 100% (hasta el agotamiento de las prestaciones de la seguridad social). Durante la prórroga especial de la Incapacidad temporal (de 18 a 30 meses) percibirá una cantidad de 107,23€/mes.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento por causas naturales 20.000€; Fallecimiento por accidente 40.000€; Fallecimiento por accidente de circulación 60.000€; Invalidez permanente absoluta y gran invalidez, por cualquier causa: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Acuerdo entre Dirección y Comité de Empresa para continuar propiciando la transformación de los contratos fijos-discontinuos en fijos a jornada completa.		
<i>Formación</i>	Plan de Formación Anual. Participación del Comité de Empresa.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Integración y fomento de la cultura de la prevención. Principios generales. Obligaciones empresario y trabajadores. Comité de Seguridad y Salud Laboral. Equipos de trabajo.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	«Acuerdo para la Integración de la Igualdad en la Empresa» entre la empresa y la Xunta de Galicia. Comisión de trabajo Paritaria para la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de «Hijos de Rivera». Plan de igualdad		
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.		
<i>Observaciones</i>	Gratificación de 208,91€/año para todo el personal, sin distinción de categoría profesional. Efectiva el día 9 de septiembre de cada año. Ayuda escolar para los 2011 y 2012 de 25.000,00 €. Se concederá tanto para asistencia a guarderías como para educación reglada, desde infantil hasta estudios universitarios. Gratificación extraordinaria por asistencia y productividad. La percibe, en septiembre de cada año, el personal en activo que durante los 3 meses anteriores no haya causado baja.		

72. MIGUEL TORRES, S.A. GRUPO

Encabezado por Miguel Torres, S.A., el grupo ha obtenido en 2015 el reconocimiento internacional, por segundo año consecutivo, a la marca de vino más admirada del mundo. Posee en total 2.432 h de viñedo, de las cuales 2.000 están en España (bajo las DO Catalunya, Penedés, Conca de Barberà, Priorat, Costers del Segre, Rueda y Jumilla), 400 en Chile y 32 en California. Sus vinos pueden encontrarse en más de 150 países. A nivel productivo está presente en la DO Penedés, donde está la sede central, la bodega Waltraud y Jean León, S.L.; en Ribera del Duero, con Selección de Torres, S.L., en Fompedraza (Valladolid); en Rioja, con Soto de Torres, S.L., con bodega en Labastida (Alava); en Rueda, con bodega en Villafranca de Duero, desde 2014 (cuando adquirió Bodega el Albar Lurton, S.L., filial española de François Lurton); y en Priorat, donde cuenta con la bodega Torres Priorat, S.L., en la localidad tarraconense de El Lloar. Por otro lado, el grupo Torres dispone de una división de productos gastronómicos bajo la marca "Torres" (aceite y vinagre) y "Torre Real" (lomos de bonito del norte y otros productos), destinados tanto al mercado nacional como a la exportación. Asimismo, Miguel Torres controla las comerciales Torres Import, S.A.; Miguel Torres Internacional, S.L., que distribuye sus productos en el archipiélago canario; Explotaciones Paseo de Gracia 78, S.L.; y Sispony Distribució, S.A. (19%), distribuidora para Andorra. En 2013 constituyó la sociedad Agulladolc, para la elaboración de cavas premium, que saldrán al mercado en 2016. A nivel internacional, Torres cuenta con bodegas y viñedos propios en Chile (Sdad. Vinícola Miguel Torres, S.A., en Curicó y Comercial Miguel Torres, S.L.); y en California (Marimar Torres Estate). En China cuenta con el 90% de la distribuidora Shanghai Torres Wine Trading; en Brasil (donde ha adquirido el 100% de Devinum); en México, con Grupo Rosor; en Suecia, con la comercial Miguel Torres Sverige; en Reino Unido, con el 10% de la distribuidora John E. Fells & Sons; en Canadá (Miguel Torres Canadá, LTD.); en Irlanda (Miguel Torres Ireland, LTD.); en Noruega (20% de Robert Prizelius, AS); en Finlandia (5% de Winestate OY); en India (25% de Prestige Wine & Spirits, con el fabricante de whisky escocés "Glenfarclas" -25%- y tres socios locales -50% restante-); y en Filipinas (25% de ATR Torres Wines & Spirits, INC.)

MIGUEL TORRES baja cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 1'26%, mientras que su plantilla crece hasta un 7%

Ranking: 72	GRUPO MIGUEL TORRES
Sede central	Vilafranca del Penedès (Barcelona)
Sector	Vinos
Ventas 2013	227,10 Millones de € (1,26%)
Plantilla 2013	1.393 (7,48%)
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Valladolid</i> : Fompedraza (RIBERA DEL DUERO-SELECCIÓN DE TORRES, S.L.) Catalunya <i>Barcelona</i> : Vilafranca del Penedès <i>Tarragona</i> : El Lloar (TORRES PRIORAT, S.L.) Euskadi <i>Álava</i> : Labastida (RIOJA- SOTO DE TORRES, S.L.)
Marcas	ALQUIMIA, ALTOS IBÉRICOS, ATRIUM, CELESTE, CORDILLERA, CORONAS, DE CASTA, ESTIRPE, FLORALIS, FONTENAC, FRANSOLA, GRAN CORONAS, GRAN SANGRE DE TORO, GRANS MURALLES, GRAN VIÑA SOL, HONORABLE, HABITAT, JAIME I, JEAN LEÓN, LAS MULAS, MANSO DE VELASCO, MARIMAR CHARDONNAY, MARIMAR PINOT NOIR, MAS LA PLANA, MILMANDA, NATUREO, NECTARIA, PAZO DAS BRUXAS, PERE MAGRLOIRE- CALVADOS, PERPETUAL, RESERVA REAL, SALMOS, SANGRE DE TORO, SANTA DIGNA, SAN VALENTÍN, TORRES 10, TORRES 20, TORRES 5, VERDEO, VIÑA ESMERALDA, VIÑA SOL, WALTRAUD
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MIGUEL TORRES S.A.-GRUPO

EMPRESA	MIGUEL TORRES S.A.-GRUPO	RANKING	72
CENTRO DE TRABAJO	Valladolid		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.760 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.599,27€		
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	5% por cada bienio, con un máximo de 4. Posteriormente 4 cuatrienios del 10% hasta un máximo del 60%.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012: 1,25%; Año 2013:0,60%; Año 2014: 1,00% si el PIB de 2013 es superior al 2,00%. En caso de no alcanzar ese porcentaje, la subida es del 0,50%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento: 28.000€, 30.000€, 31.000€ y 32.000€ respectivamente para los años 2011, 2012, 2013 y 2014; Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez: 32.000€, 34.000€, 36.000€ y 38.000€ respectivamente.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Cursos de formación según necesidades.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad y Salud. Formación Delegados de Prevención.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Garantías de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.		
<i>Derechos sindicales</i>	Estatuto de los Trabajadores.		
<i>Observaciones</i>			



73. ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.

La compañía navarra sigue incrementando su presencia en los mercados foráneos para dar un mejor servicio a sus clientes, como lo demuestra la reciente apertura de una oficina comercial en la localidad alemana de Langen, que se suma a las delegaciones de Angers (Francia) -Virto Francia- y Uppingham (Reino Unido) -Virto Frozen Foods-, en marcha desde 2011 y 2012. En 2011, su filial Ultracongelados de Cortes dio el salto a su internacionalización con la puesta en marcha de una factoría en Estados Unidos, base desde la que aborda la zona de libre comercio NAFTA. Después de realizar una prospección del mercado, la compañía navarra escogió finalmente establecerse en Texas, concretamente en la localidad de Sealy. Allí levantó una planta que se dedica al envasado de un amplio abanico de soluciones congeladas: platos preparados con base de verdura, arroces, mezclas con salsas, carnes y pescado, entre otros. De su ejecución se ha encargado Blencor LLC, sociedad participada en un 50% por Ultracongelados de Cortes y en un 50% por IQF Del Perú. Con anterioridad, en mayo de 2010, puso en marcha una planta en la localidad en La Albuera, municipio pacense situado al sureste de la capital. Este centro, que se dedica a la congelación de hojas de espinaca, grelos y acelga. Lo mismo ocurre en Navarra, donde ha reestructurado su negocio tras la inauguración de la factoría de Funes. En concreto, permanecen en Azagra las oficinas generales, además del centro de envasado, mezcla y expedición del grupo; mientras que la pequeña factoría ubicada en el casco urbano de esta localidad, donde comenzó su andadura Virto, se ha desmantelado. Como consecuencia de ello, Funes se erige como la mayor unidad productiva. Aunque la idea es que lleguen a corto plazo a las 100.000 t, donde tendrán cabida no sólo básicos sino también otras referencias como salteados, asados, prefritos y platos preparados. E. En Portugal, posee el 25% de la comercial portuguesa de producto congelado I.F.T Comercio Internacional Alimentar Lda., con domicilio en Perafita.

VIRTO sube dos puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 66%, mientras que su plantilla se reduce un 27%

Ranking: 73	ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.
Sede central	Azagra (Navarra)
Sector	Congelados vegetales
Ventas 2013	226,7 Millones de € (6,63%)
Plantilla 2013	393 (-2,72%)
Centros de Trabajo	Aragón <i>Zaragoza</i> : Mallén (CENTRO LOGÍSTICO) Castilla y León <i>Segovia</i> : Sanchonuño (ULTRACONGELADOS DEL DUERO, S.L.) Extremadura <i>Badajoz</i> : La Albuera (ULTRACONGELADOS DE BADAJOZ, S.A. ULBASA) Navarra <i>Navarra</i> : Funes y Azagra (ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.) Cortés (ULTRACONGELADOS CORTES, S.L.) Región de Murcia <i>Murcia</i> : El Raal (ULTRACONGELADOS AZARBE, S.A.) <i>La Rioja</i> : <i>Rioja</i> : Santo Domingo de la Calzada (ULTRACONGELADOS DEL OJA, S.A.)
Marcas	CONARTE, JV, VILLAZAR, VIRTOGEL
MDD	ALCAMPO: Congelados

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.

EMPRESA **ULTRACONGELADOS VIRTO, S.A.** **RANKING** **73**

CENTRO DE TRABAJO **Funes (Navarra)**

<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.680,05€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 2 de 30 días: Salario base + Antigüedad. 1 de permanencia Todos los trabajadores de la empresa tiene derecho a una paga de permanencia: salario base + complemento ad personam.
<i>Antigüedad</i>	Congelado a 31/12/1995.
<i>Incremento Salarial</i>	Según tablas convenio.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Accidente laboral o Enfermedad profesional: 100% del Salario real (salario base más plus ad personam), desde el día 1.º. Máximo 18 meses. Se complementarán también las pagas extras y la paga de permanencia.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento por accidente no laboral (cobertura 24 horas): 6.010,10 €; Muerte por accidente de trabajo: 21.000,00€; Invalidez permanente total, absoluta o Gran invalidez por accidente no laboral (cobertura 24 horas): 6.010,12€; Invalidez permanente
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Conversión de contratos eventuales a fijos discontinuos.
<i>Formación</i>	Promover la Formación Continua de los trabajadores de la plantilla.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión de Igualdad de oportunidades y no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación.
<i>Observaciones</i>	Los trabajadores que percibían plus de ruido (que ha desaparecido del convenio) tienen derecho a un pago único de 200 euros brutos en la nómina de enero de 2013. Todos los trabajadores de la empresa tiene derecho a una paga de permanencia. El importe es el de una paga extraordinaria y se calcula teniendo en cuenta el salario base y el complemento ad personam, si lo hay. La empresa, auxiliada por el Comité de empresa, tratará de facilitar la rehabilitación de trabajadores drogodependientes cuando éstos y sus familias colaboren al respecto. En ningún caso ello podrá suponer costes.



74. GRUPO LECHE RIO, S.A.

Sociedad resultante de la absorción de Leyma Central Lechera por Leite Río en diciembre de 2012. Tras la reestructuración, esta última cambio su denominación social por la actual y sumó la planta que Leyma explota en Arteixo (A Coruña). Precisamente este centro absorberá la inversión reseñada en 2014, concretamente para la instalación de dos envasadoras para leche UHT con capacidad de 12.000 l/h, que harán las funciones de las cuatro instaladas hasta ahora con capacidad para 6.000 l/h. Además de la citada, la compañía explota tres plantas de producción en la provincia de Lugo, sitas en Vega de Anzuelos-Láncara, con capacidad para envasar 800.000 l/día de leche en brik; y dos en el polígono Ceao de la capital lucense: Ceao-I, con capacidad para 300.000 l/día (envases square y prisma) y Ceao-II, con capacidad de envasado de 1,4 MI diarios en envase slim de 1 l y 1,5 l. Forma grupo con la empresa de logística Transleche, s.a., que cuenta con una flota de mas de 60 camiones propios, que trabaja exclusivamente para Grupo Leche Río, y con las empresas de servicios y promoción inmobiliaria Complejo San Cristóbal, s.l. y Lence Torres, s.l., cabecera está última del holding empresarial.

LECHE RIO consigue escalar hasta diez puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un crecimiento del 15% y su plantilla crece hasta un 47%

Ranking: 74	GRUPO LECHE RIO, S.A.
Sede central	Láncara (Lugo)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	226,7 Millones de € (15,02%)
Plantilla 2013	168 (47,37%)
Centros de Trabajo	Galicia A Coruña: Arteixo Lugo: Vega de Anzuelos, Láncara y Ceao (I y II)
Marcas	CREMOSITA, GALLEGA, LECHE RIO, LEYMA- NATURA, RIO NATURA, SOLAR
MDD	CARREFOUR, LIDL: Leche

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LEITE RIO, S.L.

EMPRESA	LEITE RIO, S.L.	RANKING	74
CENTRO DE TRABAJO	Láncara (Lugo)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016	<i>Horas/año</i>	1.770
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.		
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.		

75. CODORNIU, S.A. GRUPO

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; en la bodega de Priorat Cellers Scala Dei, S.A. (25%), ubicada en Scala Dei (Tarragona); en la de Ribera del Duero Legaris, S.L. (100%), de Curiel de Duero (Valladolid); y en la de Rioja Bodegas Bilbaínas, S.A. (87,9%, a través de la comercial Ducde, S.A.), de Haro (La Rioja). El grupo también dispone de un centro logístico en Sant Sadurní. Codorníu tiene oficinas comerciales en Francia, Holanda, Suecia, China, Japón y Singapur, y delegaciones con distribuidoras propias en Gran Bretaña, EE.UU. y Argentina. Estas dos últimas cuentan además con sendas bodegas, que operan con los nombres comerciales de Séptima y Artesa. También en EE.UU. tiene la distribuidora de vinos y licores Aveniu Brands. Codorníu lleva, además, la distribución en España de los vinos australianos "Yellow Tail" y de los californianos de E & J Gallo Winery. Además, en 2013 puso en marcha una nueva línea de negocio: la distribución de espirituosos (ginebra, ron, vodka y tequila), gestionada a través de Unique Brand Premium Spirits. Inicialmente se compone de diez referencias, entre ellas los rones "Dzama" y "Zafra"; el tequila "La Revancha"; los vodkas "Svedka" e "Imperial Gold"; y la ginebra "Voortrekker".

CODORNIU pierde nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan una caída cercana al 4%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 900 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 75	CODORNIU, S.A. GRUPO
Sede central	Esplugues de Llobregart (Barcelona)
Sector	Vinos
Ventas 2013	226 Millones de € (-3,83%)
Plantilla 2013	900 (0,00%)
Centros de Trabajo	Aragón <i>Huesca</i> : Belver de Cinca (NUVIANA y VERANZA) Castilla y León <i>Valladolid</i> : Curiel de Duero (RIBERA DEL DUERO LEGARIS, S.L.) Catalunya <i>Barcelona</i> : Sant Sadurní D'Anoia (CODORNIU, RONDEL y DALAPIERRE) Sant Esteve de Sesrovires (BACH) <i>Lleida</i> : Costers del Segre Raimat (VIÑA MELIUS, S.L.) <i>Tarragona</i> : Scala Dei (PRIORAT CELLERS SCALA DEI S.A., 25%) La Rioja <i>Rioja</i> : Haro (RIOJA BODEGAS BILBAÍNAS, S.A.)
Marcas	ABADIA DE POBLET, ÁNIMA DE RAIMAT, ANNA, ARTESA, BACH, CARTOIXA, CODORNEW, CODORNIÚ, COLECCIÓN ALTO PRESTIGIO, CUVÉE 1872, DELAPIERRE, DZMA, EDERRA, EMILIO CLEMENTE, GRAN CODORNIU, IMPERIAL GOLD, LA CHARLA, LA ESCUCHA, LA GRESCA, LA PELEA, LA REVANCHA, LA VICALANDA, LEGARIS, LEIRAS, MASDEU, MEDITERRANEA, NUVIANA, ORUBE, PRIOR, RAIMAT, RONDEL, ROYAL CARLTON, SCALA DEI, SEPTIMA, SVEDKA, VERANZA, VIÑA PACETA, VIÑA POMAL, VIÑA ZACO, VOORTREKKER, ZAFRA
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CODORNIU, S.A. GRUPO

EMPRESA	CODORNIU, S.A. GRUPO	RANKING	75
CENTRO DE TRABAJO	Sant Sadurni d'Ànoia (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2014 <i>Horas/año</i> 1.768 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 23.659,55€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	No se recoge.		
<i>Incremento Salarial</i>	Años 2013 y 2014: El 0,50%, .		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%; Accidente no laboral o Enfermedad común: 90%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o invalidez: 14.020,80€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar del 50% de la cuota mensual escolar hasta Bachillerato. Préstamo de 9.524,85€ amortizables en 7 años con el tipo de interés del Banco de España vigente.		



76. QUESERÍAS ENTREPINARES

La interproveedora de Mercadona ha presupuestado inversiones por valor de 7 M€. Las principales partidas de gastos se concentran nuevamente en el desarrollo de su centro logístico de Valladolid, puesto en marcha en 2012. Las otras dos instalaciones que concentran mayores esfuerzos son las plantas de Fuenlabrada (Madrid) y Lugo. Esta última será objeto en los próximos meses de una nueva ampliación de capacidad productiva, especialmente en sus líneas de untables, que están siendo protagonistas de los últimos lanzamientos de la compañía, que durante los últimos meses ha presentado varias versiones saborizadas y mantiene en cartera nuevos lanzamientos en la misma línea de cara a los próximos meses. En paralelo, también se realizarán mejoras en las líneas de havarti. Su volumen comercializado, del que el 97% se vende en los lineales de Mercadona, alcanzó las 42.849 t en 2013, principalmente tipo mezcla de oveja, cabra y vaca -70%-, que complementa con untables -15%- y fundidos -15%-. Tan sólo el 2% de sus ventas se generan en terceros mercados.

QUESERÍAS ENTREPINARES sube tres puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan cerca de un 7% mientras que su plantilla se mantiene estable en 397 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 76	QUESERÍAS ENTREPINARES
Sede central	Valladolid
Sector	Fabricación de quesos
Ventas 2013	218 Millones de € (6,76%)
Plantilla 2013	397 (0,00%)
Centros de Trabajo	Castilla y León <i>Valladolid Zamora: Catrogonzalo</i> Galicia <i>Lugo: Vilalba</i> Comunidad de Madrid <i>Madrid: Fuenlabrada</i>
Marcas	ENTREPINARES, LA ABADESA
MDD	MERCADONA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE QUESERIAS ENTREPINARES, S.A.

EMPRESA QUESERIAS ENTREPINARES, S.A. **RANKING** 76

CENTRO DE TRABAJO Valladolid

<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.



77. DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)

Empresa comercializadora de las capturas de Mariscos Rodríguez, S.A. También distribuye las capturas de otros 100 barcos. A finales de 2011, puso en marcha unas nuevas instalaciones en el P.I. Villafría de Palos de la Frontera (Huelva). El centro cuenta con una zona de recepción de mercancías, otra de almacenaje y emisión de pedidos. Dimarosa es interproveedor de Mercadona, a la que suministra su gama de marisco congelado (gambas, bocas, cangrejos, buey de mar, nécoras, cigalas y bogavantes, principalmente), cadena que absorbió aproximadamente el 58% de su negocio en 2013. Además, ese mismo año inició también el suministro a la cadena valenciana de marisco congelado cocido, con referencias como gambas, en bandeja termosellada de 500 g (entre 80 y 100 piezas) y granel; gambón y bocas. Superado el “proceso de pruebas” de 2013, durante 2014 Dimarosa ha afianzado su posicionamiento también en marisco congelado cocido. Para acometer esta nueva línea de negocio, Dimarosa ha habilitado un cocedero con zona de elaboración y envasado en sus instalaciones de Palos de la Frontera. Además, como consecuencia de la adquisición a principios de 2012 de la empresa Caladero Scotland (compra valorada en 829.233 €), hasta entonces en manos de la filial de Mercadona al 100% Caladero, ha iniciado también el suministro a la cadena valenciana de cigalas crudas congeladas, en cajas de cartón de 500 g (entre 8 y 16 piezas). Para la venta mayorista, cuenta con puestos en Mercabilbao, Mercasevilla, Mercazaragoza, Mercamadrid, Mercavalencia, Mercabarna, Mercamálaga y Mercalicante. Precisamente, a mediados de 2014 se trasladó a una nueva nave en este último mercado. En septiembre de 2012 Mariscos Rodríguez absorbió a las filiales Frutas Rodríguez, S.A. y Transportes Mariscos Rodríguez, S.A.

DIMAROSA gana una posición en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos se incrementan un 5´69% y su plantilla crece un 11´5%

Ranking: 76	DISTRIBUIDORA MARISCOS RODRIGUEZ, S.A. (DIMAROSA)
Sede central	Huelva
Sector	Congelados de Pescado
Ventas 2013	215,5 Millones de € (5,69%)
Plantilla 2013	126 (11,50%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Huelva</i> : Palos de la Frontera Catalunya <i>Girona</i> : Juià
Marcas	DIMAROSA, MARISCOS RODRIGUEZ
MDD	MERCADONA

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

78. BACARDI ESPAÑA, S.A.

Dispone de planta de elaboración y embotellado en Mollet del Vallès (Barcelona). Tiene una cuota de participación en el mercado español de bebidas espirituosas (incluyendo "Martini", que representa aproximadamente el 38% de sus ingresos) del 16,1%. 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. La mejoría en el beneficio de explotación de 2011/12 corresponde a mejoras en la revisión de las provisiones, según recoge en su memoria. Elabora sus marcas en 27 plantas de 16 mercados en cuatro continentes y vende sus productos en más de 150 países de todo el mundo.

BACARDI pierde ocho puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 5%, mientras que su plantilla se incrementa un 0,27%.

Ranking: 78	BACARDI ESPAÑA, S.A.
Sede central	Mollet del Vallès (Barcelona)
Sector	Licores
Ventas 2013	214,7 Millones de € (-5,04%)
Plantilla 2013	376 (0,27%)
Centros de Trabajo	Catalunya: Barcelona: Mollet del Vallès
Marcas	ABERFELDY, AMARULA, BACARDI, BENEDICTINE, BOMBAY, BREEZER, CAMINO REAL, CUBA LIBRE BACARDI, DEWAR'S- WHITE LABEL, ERISTOFF, GET- 27, GLEN DEVERSON, GREY GOOSE, MARTINI, MATEUS, NOILLY PRAT, OFFLEY, ORBUCAN, OXLEY, SEVEN TIKI, WILLIAM LAWSON'S
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BACARDI ESPAÑA, S.A.

EMPRESA	BACARDI ESPAÑA, S.A.	RANKING	78
CENTRO DE TRABAJO	Mollet del Vallès (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012-2014 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i>		
<i>Vacaciones</i>	22 días laborables		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	4 bienios al 5% y 4 trienios del 10%.		
<i>Incremento Salarial</i>	2012: congelación salarial. 2013: incremento 0.6%. 2014: incremento 0,7%.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Medidas de fomento de empleo, jubilación y contratos de formación y aprendizaje.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Maternidad y lactancia.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento ley vigente.		
<i>Observaciones</i>	Jubilación especial a los 64 años con contrato de relevo.		

79. GONZÁLEZ BYASS, S.A. GRUPO

Dispone de dos centros bodegueros en Jerez de la Frontera, explotados por la filial González Byass Jerez, S.L.: la antigua bodega "Croft". Además, cuenta con bodega para cavas y vinos del Penedès (Vilarnau) a las afueras de Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona); otra para Vinos de la Tierra de Castilla, en Otero (Toledo), en una finca de 230 h (de ellas, 190 h de viñedo), denominada Finca Constancia; en Ollauri (La Rioja), explotada por su filial Bodegas Beronia, y en la DO Somontano, explotada por la filial Viñas del Vero, en Barbastro (Huesca). También tiene un proyecto una pequeña bodega de tintos de la Tierra de Cádiz, en Arcos de la Frontera (Finca Moncloa). Completan el grupo la distribuidora González Byass Distribución, S.L. y las sociedades Alcohola de la Mancha-Alcomasa (100%), de Tomelloso (Ciudad Real), que concentra los negocios de alcohol, esta última fue absorbida por González Byass Jerez en enero de 2014; Cia. Española de Licores y Destilados, S.L. (99,99%), fabricante de licores en Chinchón (Madrid), Tío Pepe Wine Company, S.L. (vinagres y aceites) y Pizarro, S.A. (viticultura). En el extranjero cuenta con distribuidoras propias en México -González Byass México-, Reino Unido -González Byass UK- y EE.UU. -Vin Divino-. Esta alianza tiene como objetivo elaborar brandy y para ello cuenta con 275 ha de viñedo especiales en Toledo, la destilería de Tomelloso del grupo (antigua Alcomasa) e instalaciones productivas en Jerez. La inversión prevista es para la adquisición de viñedos y la construcción de una bodega en la DO Rueda.

GONZÁLEZ BYASS sube seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 10'4%, mientras que su plantilla se reduce un 0'38%



Ranking: 79	GONZÁLEZ BYASS, S.A. GRUPO
Sede central	Jerez de la Frontera (Cádiz)
Sector	Vinos, Brandies y Licores
Ventas 2013	213,4 Millones de € (10,40%)
Plantilla 2013	531 (-0,38%)
Centros de Trabajo	<p>Andalucía: Cádiz Jerez de la Frontera (GONZÁLEZ BYASS JEREZ, S.L.)</p> <p>Aragón Huesca: Barbastro (VIÑAS DEL VERO.- SOMONTANO)</p> <p>Catalunya: Barcelona: Sant Sadurní d'Anoia (PENEDÈS (VILARNAU))</p> <p>Castilla la Mancha Toledo:Otero (VINOS DE LA TIERRA DE CASTILLA)</p> <p>Ciudad Real:Tomelloso (GONZÁLEZ BYASS DISTRIBUCIÓN, S.L., SOCIEDADES ALCOHOLERAS DE LA MANCHA - ALCOMASA)</p> <p>La Rioja La Rioja: Ollauri (BODEGAS BERONIA)</p>
Marcas	ALBERT DE VILARNAU, ALFONSO, ALTOZANO, AMONTILLADO DEL DUQUE, APOSTOLES, BERONIA, CHINCHON DE LA ALCOHOLERA, CROFT- ORIGINAL, DEUTZ, DRUIDE, FINCA CONSTANCIA, FINC MONCLOA, FLOR DE CAÑA, FRAGRANTIA, GRANPECHER, GRANPOMIER, INSUPERABLE, LANCERS, LEONOR, LEPANTO, MATUSALEM, MOM, NECTAR CREAM, NOE, NOMAD- OUTLAND WHISKY, SOBERANO, SOLERA 1847, THE LONDON Nº 1, TIO PEPE, VEROTZA, VILARNAU, VIÑA AB, VIÑAS DEL VERO, VIZCONDE DE TUI
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GONZALEZ BYASS S.A GRUPO

EMPRESA	GONZALEZ BYASS S.A GRUPO	RANKING	79
CENTRO DE TRABAJO	Jerez de la Frontera		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011-2014 <i>Horas/año</i> 1.718 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 19.561,92€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad + complementos		
<i>Antigüedad</i>	Intervalos crecientes cada 2 años hasta un máximo de 24 años		
<i>Incremento Salarial</i>	2012: 0.75%. 2013: 1.50%. 2014: 1.50%. 2015: 1.65%		
<i>Revisión Salarial</i>	No		
<i>Complemento de IT</i>	95 % del salario real.		
<i>Seguro Colectivo</i>	12.681€ muerte natural e Incapacidad permanente absoluta. 25.631€ por fallecimiento por accidente de trabajo. 38.042€ fallecimiento por accidente de circulación		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lo que marca la ley		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos y garantías sindicales		
<i>Observaciones</i>	Ayuda a la formación del trabajador: 302,20€. Premio mensual de 37, 75€ al personal que esté en posesión de algún título de grado superior, y de 21, 29 € si es de grado medio. Créditos de viviendas (6.467€). Ayuda mensual para trabajadores con hijo		
	21 días de vacaciones se ben disfrutar entre el 26 de mayo y el 31 de agosto. Igualdad de oportunidades y ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.		



80. HERO ESPAÑA, S.A.

Hero España ha entrado en el mercado de helados con una gama desarrollada junto con la valenciana ICFC (Ice Cream Factory Comaker), compañía que también se encargará de su comercialización. En la actualidad, cuenta con el 100% de la fabricante de alimentos infantiles Semper, líder de la categoría en el mercado sueco, y de Organix, empresa de Reino Unido dedicada a la elaboración de alimentación biológica especializada. Hero España es además propietaria de Hero Italia -distribuidora de Hero AG en el país transalpino-; de las distribuidoras Hero Portugal y Hero Hellas (filial griega donde participa con un 62%); de las fabricantes de confituras, zumos y alimentos infantiles Hero Francia y Hero Polonia; de Vitrac/Sefiaa, empresa también del grupo ubicada en las cercanías de El Cairo; Hero Czsech S.R.O, Hero Slovakia S.R.O (filiales para la comercialización de alimentos infantiles con las marcas "Sunar", "Sunarek" y "Sunarka") y Hero Hungría, que se dedica a distribuir los productos del grupo en el país centroeuropeo. Por otro lado, cuenta una participación del 42% en la fabricante de confituras, mermeladas y miel A.Darbo AG, (compañía austríaca con domicilio en Tirol). Hero España dispone de un centro de I+D para todo el grupo en la localidad murciana de Alcantarilla.

HERO pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una ligera caída del 0,47%, mientras que su plantilla crece un 26%

Ranking: 80	HERO ESPAÑA. S.A.
Sede central	Alcantarilla (Murcia)
Sector	Mermeladas
Ventas 2013	211,6 Millones de € (-0,47%)
Plantilla 2013	713 (25,97%)
Centros de Trabajo	Región de Murcia: <i>Murcia</i> : Alcantarilla
Marcas	HERO, PEDIALAC, SUMUM, VERGEL
MDD	HIPERCOR : Mermelada

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE HERO ESPAÑA, S.A.

EMPRESA	HERO ESPAÑA, S.A.	RANKING	80
CENTRO DE TRABAJO	Murcia		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2013 <i>Horas/año</i> 1.800 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 20.000,00€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de Salario base.		
<i>Antigüedad</i>	Suprimido. Congelada la cantidad que se percibiese por la misma.		
<i>Incremento Salarial</i>	No		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Invalidez permanente absoluta: 42.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Plan General de Formación anual. Para aquella formación con un coste superior a 600€, cuando el trabajador se vaya de la empresa en 2 años, deberá pagar el coste.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Normativa aplicable. Servicio de Prevención Propio. Comité de Seguridad y Salud.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Plan de Igualdad y Comité de Igualdad. Las políticas de la empresa siguen un Código de Ética y Conducta.		
<i>Derechos sindicales</i>	Ley Orgánica de Libertad Sindical.		
<i>Observaciones</i>	Ayuda escolar: desde 46,14 €(3 años) hasta 142,04 € (Universidad). Ayuda a hijos disminuidos físicos y/o psíquicos 71,23 €. Tiene sistema de gestión de responsabilidad social. Código de Ética y Conducta		

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

En abril de 2014, Berlys elevaba su participación en el capital de la también elaboradora de masas congeladas Industria Panificadora José Sánchez Peñate desde el 15% hasta el 57%, tomando el control de la compañía canaria, tras un periodo de tres años y medio en su capital. En los meses previos, Berlys ha seguido simplificando su estructura a través de la fusión de Panadería Lasa, con sede en Irún (Guipúzcoa), y Bertiz Inmuebles Irún, con sede social en Hondarribia, también en Guipúzcoa. Estas fusiones llegaban un año después de ejecutar la fusión por absorción de 11 compañías participadas íntegramente por la antigua Panaderías Navarras, renombrada actualmente como Berlys Corporación Alimentaria. La nueva estructura societaria encabezada por Berlys Corporación Alimentaria se ha visto acompañada en los últimos meses por cambios a nivel operativo. De cara a este último ejercicio, Berlys ha estructurado su actividad entorno a tres grandes áreas de negocio. Por un lado, agrupa en lo que se ha dado a conocer como Canal Directo toda su actividad en la red de tiendas de calle, integrada por alrededor de 180 establecimientos propios localizados en Navarra, Guipúzcoa, Vizcaya y Álava, que se distribuyen principalmente en cuatro marcas: "Bertiz", "La Tahona", "Horno Artesano" y "Taberna". Esta división incluye también el resto de su actividad comercial en País Vasco y Navarra a través de delegaciones comerciales. Por otro lado, agrupa en otro gran bloque todo el negocio de su red de delegaciones propias, actualmente integrado por 31 delegaciones en todo el territorio nacional, excepto las citadas áreas de País Vasco y Navarra. Por último, esta nueva estructura agrupa las áreas de mayor crecimiento potencial en un bloque compuesto por grandes cuentas y exportaciones, es decir, aquellos clientes de la restauración organizada y de la distribución moderna, más la presencia de Berlys fuera de nuestras fronteras, que actualmente soportaría alrededor del 15% de sus ventas totales. La compañía explota 8 plantas de producción (Mutilva Baja, Tafalla, Tajonar, Alicante, Noblejas y Palma de Mallorca), 2 centros logísticos, 31 delegaciones y 180 establecimientos propios.

BERLYS pierde nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 5% y su plantilla se reduce un 3%

Ranking: 81	BERLYS CORPORACIÓN ALIMENTARIA, S.A.U.
Sede central	Pamplona (Navarra)
Sector	Panadería
Ventas 2013	208,5 Millones de € (-5,23%)
Plantilla 2013	1.137 (-3,23%)
Centros de Trabajo	Baleares <i>Palma de Mallorca</i> Castilla la Mancha <i>Toledo: Noblejas</i> Navarra <i>Navarra Sarriguren Tafalla Tajonar</i> País Valenciano <i>Alicante</i>
Marcas	BERLYS, BERTIZ, KORFEST, LA HORNADA, LASA, MINA, TABERNA
MDD	SI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE BERLYS COORPORACION ALIMENTARIA S.A.**EMPRESA****BERLYS COORPORACION
ALIMENTARIA S.A.****RANKING 81**

CENTRO DE TRABAJO	Navarra
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.730 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 17.672,20€
<i>Vacaciones</i>	21 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad y plus de mecanizada o semi-mecanizada
<i>Antigüedad</i>	A los 2 años: 5%; A los 4: 10%; A los 9: 20%; A los 14: 30%; A los 19: 40%; A los 24: 50%
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,8% AÑO 2014: 1%
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en todos los casos. Máximo 18 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	Si. Para el 2012: 33.525,96 € por incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo. En el caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 25.955,58 €
<i>Estabilidad en el empleo</i>	
<i>Formación</i>	Plan de formación para trabajadores con contrato de trabajo en formación.
<i>Salud Laboral</i>	Lo que recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lo marcado por la ley
<i>Derechos sindicales</i>	Lo marcado en la LOLS
<i>Observaciones</i>	Descanso de 30 minutos para el bocadillo, de los cuales 15 son a cargo del trabajador y 15 a cargo de la empresa. Establecen una serie de objetivos y compromisos para analizar y reducir el absentismo.



82. CONSERVAS EL CIDACOS

Cidacos ha ejecutado diversas acciones para “poner estas instalaciones a la vanguardia tecnológica”, lo que ha supuesto la ampliación del almacén logístico, diversas mejoras de procesos y la adecuación de las naves de fabricación. Otra parte de sus inversiones ha ido dirigida a la ampliación de su planta riojana de Albelda de Iregua, anteriormente propiedad de Tre. En concreto, levantará un nuevo espacio para atender los crecientes pedidos de Mercadona. A finales de 2012, Grupo Cidacos adquirió la totalidad de las acciones de Green Perú, una compañía dedicada a la transformación de espárragos, alcachofas y aguacates con domicilio en la localidad peruana de Trujillo. Tras estudiar el mercado andino durante varios años, la interproveedora de Mercadona se inclinó por una empresa relativamente joven, fue fundada en 1999. En estas instalaciones, certificadas en U.S, GAP y GlobalGap, fabrica espárragos y alcachofas en conserva -en múltiples presentaciones, tanto en vidrio como en lata- y también referencias en fresco, principalmente espárragos y aguacates. En cualquier caso, la planta es muy flexible, por lo que también podría producir otros productos típicos de la zona, como el pimiento de piquillo. Hasta ahora, la riojana mantiene acuerdos de suministro con Danper Trujillo, una compañía con la que va a seguir colaborando. Green Perú exporta buena parte de sus productos a Estados Unidos y Europa (fundamentalmente a Alemania, Francia y España). Un año antes, compró Tresa para desarrollar una línea de salsas en ambiente de la mano de Mercadona. Tresa, propiedad hasta entonces de la familia Tre, cuenta con unas modernas instalaciones que dan empleo a 15 trabajadores en la localidad riojana de Albelda de Iregua, concebidas desde el inicio para fabricar todo tipo de salsas con MDD. Con esta adquisición, la interproveedora de conservas refuerza notablemente su posición con otras referencias a temperatura ambiente, puesto que la adquirida cuenta con un amplio portfolio, compuesto tanto por productos tradicionales como especialidades. Este centro de producción se ha especializado en la fabricación de mahonesa, salsa que podría acaparar hasta un 80% de la producción, aunque también elabora otras especialidades.

EL CIDACOS consigue escalar ocho posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos presentan un incremento del 10% y su plantilla crece cerca de un 2%



Ranking: 82	CONSERVAS EL CIDACOS
Sede central	Autol (La Rioja)
Sector	Conservas vegetales
Ventas 2013	205,1 Millones de € (10,09%)
Plantilla 2013	397 (1,94%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha <i>Toledo</i> : La Puebla de Montalbán Extremadura <i>Cáceres</i> : Coria (CONSERVAS ELAGON, S.A.) Navarra <i>Navarra</i> : Funes La Rioja <i>Rioja</i> : Autol (CONSERVAS EL CIDACOS)
Marcas	CIDACOS
MDD	MERCADONA, HIPERCOR, ALCAMPO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONSERVAS EL CIDACOS

EMPRESA	CONSERVAS EL CIDACOS	RANKING	82
CENTRO DE TRABAJO	Girona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2009/2010 (PRORROGADO HASTA 2003) <i>Horas/año</i> 1.776 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.529,15€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Antigüedad.		
<i>Antigüedad</i>	Hasta 1996: Plus ad personam hasta el año 1996. Eliminado para nuevas incorporaciones.		
<i>Incremento Salarial</i>	Según tablas convenio.		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo: 15.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Recoge la conversión de eventuales a fijos discontinuos.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión de Igualdad de oportunidades y no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Amplia regulación.		
<i>Observaciones</i>			



83. UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.

En junio de 2014, la compañía ha absorbido a la compañía del grupo Univeg Distribution Spain con el objetivo de simplificar la estructura del grupo belga en España, en el que también se integra Grupo Yes Procurement and Marketing, empresa almeriense que opera como central de compras en España para Univeg. Por su parte, Univeg Trade dirige la totalidad de sus productos al exterior. La compañía también participa en la agrícola Frutas el Guadiana (46,4%) y en la comercial Novafruta del Guadiana (45%), ambas de Badajoz.

UNIVEG TRADE SPAIN consigue escalar hasta quince puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 13%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 39 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 83	UNIVEG TRADE SPAIN, S.A.
Sede central	Valencia
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	203,7 Millones de € (13,48%)
Plantilla 2013	39 (0,00%)
Centros de Trabajo	País Valencià <i>Valencia</i>
Marcas	BLUE WHALE, CARMEL, CISNE NEGRO, ENZA, EVA, HAPPY TREE, MARLENE, MOZART, SEALD SWEET, SÜDTIROL, UNIVEG, ZESPRI
MDD	NO

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

84. ALHÓNDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO

A nivel empresarial, el grupo está integrado por Alhóndiga La Unión y Mercados del Poniente (MERPO), porque en marzo de 2014 se aprobó la fusión por absorción de las empresas Agrocarchuna Motril, Unión Cogeneración y Unión Cuatro Vientos. Cuenta con instalaciones en Adra, La Redonda-El Ejido, Guardias Viejas, Cuatro Vientos y Urbite (Granada). Su catálogo de productos ofrece pepino (40%), pimiento (22%), calabacín (16%), tomate y berenjena (9%), melón y sandía (5%), y judía (1%). Durante los últimos años, la compañía ha estado impulsando la implantación del control biológico en sus cultivos.

ALHÓNDIGA LA UNIÓN vuelve al Ranking 2013, tras queda fuera en el Ranking anterior. Las ventas de sus productos registran un incremento cercano al 15% y su plantilla crece un 1'59%

Ranking: 84	ALHÓNDIGA LA UNIÓN, S.A. GRUPO
Sede central	El Ejido (Almería)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	201,40 Millones de € (14,63%)
Plantilla 2013	766 (1,59%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Almería</i> : Adra, La Redonda, El Ejido y Guardías Viejas <i>Granada</i> : Urbite
Marcas	ALDEA VERDE, ANDALUZ, BARRANCO, LA UNIÓN, MERPO
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE ALHONDIGA LA UNION, S.A. GRUPO

EMPRESA ALHONDIGA LA UNION, S.A. GRUPO RANKING 84

CENTRO DE TRABAJO	Almería
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2015 <i>Horas/año</i> 1.826 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 12.742,84€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 2 de 30 días de Salario base más antigüedad. Y 1 del 5% del salario anual.
<i>Antigüedad</i>	Complemento personal (sustituye el concepto de antigüedad).Cuantía será la que figura en los anexos IV y IV bis del presente Convenio atendiendo al número de los trienios
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2012-2013: 0,60% Año 2013-2014: 0,80%
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	Enfermedad común o accidente laboral no laboral a partir del 11º y hasta un máximo de 12 meses el 100% del salario base. En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, el 100€ desde el primer día y hasta un máximo de 12 meses.
<i>Seguro Colectivo</i>	19.400 € por muerte, gran invalidez e invalidez por incapacidad permanente absoluta.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Regulación básica
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal. Comité de Seguridad y Salud.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Lo marcado por ley
<i>Derechos sindicales</i>	Lo marcado por la LOLS
<i>Observaciones</i>	Las condiciones de alojamiento debe reunir las adecuadas de habitabilidad. Trabajos de temporada son aquellos que los trabajadores hacen varias operaciones agrarias o para periodos de tiempo determinados para un mismo patrono. Si hacen servicios para el mismo patrono durante un promedio de mas de 60 días, tienen derecho preferente para ocupar puestos de trabajo fijo.

85. GRUPO AMASÚA, S.A.

Sociedad holding del grupo Amasúa, cuya división comercial está encabezada por Krustagroup, S.A.U.; la portuguesa Frio Condal Comércio e Indústria Alimentaria, Lda, de Lisboa; y la británica Gairloch Seafoods, Ltd, con sede en Londres. Mientras, la división extractiva opera en Argentina (Arbumasa, S.A.), Mar de Barents, Chile y Marruecos (Asmaroc, S.A.). El grupo también controla Marina Holding (98,0%) y Pesca Suribérica, S.A. (99,98%). Además, controla una participación minoritaria en Crustáceos de Mozambique, Lda. (Krustamoz), de la que controlaba el 99,99% hasta 2012. En ese fecha, Grupo Amasúa vendió una participación mayoritaria de esta empresa a China National Fisheries Corporation (CNFC). Krustamoz cuenta con una flota de 10 buques e instalaciones de procesado en Mozambique. Amasúa todavía mantiene una participación minoritaria en esta empresa y, de hecho, sigue considerándola como parte de su estructura. Fruto de la operación, mantiene una muy buena relación con CNFC. En algunos casos son proveedores del grupo y en otras operaciones de venta en China Amasúa se apoya en su experiencia. Sin embargo, no mantienen ningún acuerdo de exclusividad. Es más, en 2013 Amasúa abrió una delegación comercial en China, considerando que era imprescindible tener una estructura propia para crecer en un mercado de gran potencial como el chino. En nuestro país, Grupo Amasúa ha concentrado desde 2013 la práctica totalidad de sus actividades de preparación, procesado, producción y logística en las instalaciones onubenses de Palos de la Frontera, si bien mantiene cámaras frigoríficas y pequeños cocederos en Barcelona y Getafe (Madrid). En verano de 2013 logró cerrar con éxito la reestructuración de su deuda bancaria, tras alcanzar un acuerdo con un pool de 12 entidades financieras lideradas por Caixa Bank, Grupo Santander y Bankia.

AMASÚA pierde cuatro puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos y su plantilla se mantienen sin cambios respecto a 2012.

Ranking: 85	GRUPO AMASÚA, S.A.
Sede central	Getafe (Madrid)
Sector	Congelados
Ventas 2013	200 Millones de € (0,00%)
Plantilla 2013	1.000 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Huelva</i> : Palos de la Frontera
Marcas	ARBUMASA, COSTASUR, FRIO CONDAL, GRAND KRUST, KRUSTAMAZ, KRUSTASUR, PESCADUR
MDD	AHORRAMAS

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO AMASÚA, S.A.

EMPRESA	GRUPO AMASÚA, S.A.	RANKING	85
CENTRO DE TRABAJO	Madrid		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2008/20010 (prorrogado 2013) <i>Horas/año</i> 1.752 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.182,26€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días: Salario base + Plus convenio + Plus productividad.		
<i>Antigüedad</i>	Consolidado hasta el 2004. Eliminado para nuevas incorporaciones.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC previsto.		
<i>Revisión Salarial</i>	Diferencia IPC real y previsto.		
<i>Complemento de IT</i>	El 100% para trabajadores indefinidos. Para contratos de duración determinada el 100% durante la duración del mismo.		
<i>Seguro Colectivo</i>	No.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Cláusula de Incremento de Estabilidad Laboral.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cláusula de no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Delegados Sindicales.		
<i>Observaciones</i>			

86. GRUPO PANSTAR

En febrero de 2014 presenta sus nuevas gamas de pan premium bajo las enseñas “Panés Madre” y “Panés Tradición”, culminando un proceso de desarrollo e industrialización iniciado en 2012 por Panstar, en su planta de Enguera (Valencia), y supone la configuración de la primera gama premium del grupo. En abril 2013 la planta ubicada en Palma de Mallorca sufrió un incendio. El grupo ya anunció que se va a proceder a la reconstrucción de la fábrica para que pueda abrir sus puertas tan pronto como sea posible. Por otro lado, Panstar mantuvo en 2013 un nivel de inversiones similares a las desembolsadas el pasado ejercicio para seguir desarrollando su actividad en panes rústicos. Estas inversiones dan continuidad a las ejecutadas el pasado año, destinadas en su mayor parte a la planta de Enguera, operada por Cobopa, donde el grupo ha pasado a fabricar toda la bollería en un nuevo obrador con nuevas líneas. Una parte de aquel esfuerzo inversor se empleó en la puesta en marcha de una nueva línea destinada a la fabricación de rosquillas fritas que el grupo lanzó en 2013 bajo la marca “Hoops”.

PANSTAR sube seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento cercano al 8%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 1.080 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 86	GRUPO PANSTAR
Sede central	Albuixech (Valencia)
Sector	Panadería congelada
Ventas 2013	200 Millones de € (7,82%)
Plantilla 2013	1.080 (0,00%)
Centros de Trabajo	País Valencià <i>Valencia</i> : Enguera
Marcas	COPOBA, HOOPS, PACFREN, PANAMAR
MDD	NO

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



87. GRUPO PADESA (GRUPO)

Consolida los negocios del matadero e industrializadora Pavo y Derivados, S.A. y las comerciales Kovo, S.A. (82%), de Madrid; la sala de despiece Aves Nobles y Derivados, S.L. (75%), de Zaragoza; Martín y Santiago, S.L. (50%), de Alicante; Unión de Polleros Aragón, S.L. (50%), de Zaragoza; y Exclusivas J.A. Fernández, S.L. (75%), de El Ejido (Almería). Además, posee participaciones en las empresas asociadas: Piensos Procasa, S.A., fabricante de piensos (42,63%) y la productora avícola Procasa, S.A. (42,65%), ambas de Reus (Tarragona); la comercial Algarra y Ortega, S.A. (33,33%) de Granada; la procesadora de subproductos Avifood, S.L. (50%) de Amposta; y la inmobiliaria Mas Felip XXI-Riudoms, S.L. (50%). A lo largo de 2013 amplió su participación en Pollos Planes, S.L. del 50% al 80% y con el compromiso de compra de otro 10% a partir de 2015. Esta empresa, con sede en Masamagrell, explota una cadena de pollerías con este nombre. La sala de incubación y granjas de reproductoras son explotadas por la propia Padesa que, además, cuenta con instalaciones de matadero, ubicadas en la localidad tarraconesa de Roquetes. También tiene una sala de despiece en “Mercavalencia”.

PADESA pierde siete puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 9%, mientras que su plantilla se queda estable en 900 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 87	GRUPO PADESA
Sede central	Amposta (Tarragona)
Sector	Cárnicas
Ventas 2013	200 Millones de € (9,29%)
Plantilla 2013	900 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Almería</i> El Ejido Comunidad de Madrid <i>Madrid</i> : Madrid
Marcas	EL CAMPERO, PADESA, PANDY, POLLO DE ALDEA
MDD	NO

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

88. FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE

Está efectuando una ampliación de sus instalaciones, situadas en Campanillas, para instalar nuevas cámaras frigoríficas y de congelación, así como líneas de envasado de carnes. El 85% de su facturación corresponde a carnes y derivados cárnicos frescos y el 15% a elaborados curados y cocidos. La sociedad sacrificó 90.873 t/canal de porcino en 2014 en su complejo de Campanillas, que destinó en un 30% a industrias, un 15% a distribución moderna, un 23% al canal tradicional y un 32% a exportación. Además, comercializó la mayor parte de las 9.500 t de despiece de porcino de su participada al 45% Cárnicas Humilladero, S.A. Una parte de los curados y cocidos se los fabrica Carnes y Ganados Andalucía, S.L., ubicada en Sierra de Yeguas (Málaga). El 30% de la materia prima que mueve Famadesa procede de Almargeña de Integración, S.A., filial al 100% de Famadesa y que cría y engorda porcino en granjas de integración. Está en proceso de asociarse con DCoop para desarrollar una sociedad ganadera conjunta. Famadesa realiza la logística del 80% de su producción y suscribe el 49% de Transportes Famadesa, S.L., participada también por Federico Beltrán y que además presta servicios a terceros. Igualmente, Famadesa tiene el 30% de la patrimonial Cafaro 2004, S.L. y el 49% de Alimentaria de los Pedroches, S.L., con matadero en Fuente Obejuna (Córdoba), ya inactivo. Igualmente, controla el 100% de la minorista Campanillas Pizarra, S.A. (Campisa), titular de carnicerías/charcuterías, ubicadas en Málaga y provincia. Por su parte, Federico Beltrán Galindo suscribe el 100% de la minorista Huevos y Carnes Málaga, S.L. (Hucarma) -con puntos de venta- y Avícolas Campanillas (gallinas ponedoras), así como el 97% de Jamones Alameda, S.L. Por otro lado, las mencionadas Agropecuaria Campanillas y Hucarma participan al 50% en Ganadera El Pilar, S.A., propietaria de una granja de engorde de cerdos ubicada en Campanillas.

FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE sube un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 4'5%, mientras que su plantilla se reduce un 3'8%

Ranking: 88	FÁBRICA, MATADERO Y DESPIECE
Sede central	Campanillas (Málaga)
Sector	Cárnicas
Ventas 2013	197 Millones de € (4,51%)
Plantilla 2013	379 (-3,81%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Málaga</i> : Campanillas y Sierra de Yeguas
Marcas	FAMADESA
MDD	SI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FABRICA DE MATADERO Y DESPIECE S.A.**EMPRESA****FABRICA DE MATADERO Y
DESPIECE S.A.****RANKING 88****CENTRO DE TRABAJO**

<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	

89. FERRERO IBÉRICA, S.A.

Filial comercial para la Península Ibérica del grupo Ferrero. Así, los ingresos asignados a exportaciones corresponden a su comercialización en Portugal. En ese país, opera a través de Ferrero Ibérica, S.A., Sucursal en Portugal. Desde el ejercicio 2013/2014, el único proveedor de la compañía es Ferrero Trading Lux, S.A. La sociedad prevé cerrar el ejercicio 2014/2015 con un incremento de ingresos del 6%, por el lanzamiento de los bombones “Ferrero Gallery”, los snacks “Kinder Bueno Mini” y los caramelos “Tic Tac” y el aumento comercial de “Kinder Sorpresa”, “Nutella”, “Ferrero Rocher” y “Kinder Bueno”. Ferrero Ibérica está presente en todas las grandes cadenas de retail en España y en el canal impulso, éste destino del 30% de su volumen total. Su categoría de producto con una mejor evolución en los dos últimos ejercicios fue la crema de untar, “Nutella”, producto cuya venta prevé doblar en unos años. La compañía y el propio grupo Ferrero se caracterizan por su estrategia de retirar sus chocolates del mercado en la época estival -de mayo a octubre-, periodo en el que sólo se distribuyen “Nutella” y los artículos ideados para esa estación: “Kinder Joy”, “Kinder Bueno White” y “Kinder Happy Hippo”. El grupo Ferrer tiene 20 fábricas, situadas en Italia (4), Francia, Alemania, Bélgica, Irlanda, Polonia, Ecuador, Argentina, Brasil, Canadá, Austria, Camerún, India, Sudáfrica, Rusia, México y Turquía, estas dos últimas puestas en marcha en 2013. Desde julio de ese año, el grupo cuenta en España una segunda empresa, Ferrero Ibérica Racks, S.L., filial al 100% de Ferrero SPA.

FERRERO pierde nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un descenso cercano al 3% mientras que su plantilla crece un 4,67%.

Ranking: 87	FERRERO IBÉRICA, S.A.
Sede central	El Prat de Llobregart (Barcelona)
Sector	Chocolate y derivados del cacao
Ventas 2013	195,80 Millones de € (-2,97%)
Plantilla 2013	157 (4,67%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Barcelona</i> : El Prat de Llobregart
Marcas	FERRERO, KINDER, NUTELLA, TIC TAC
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE FERRERO IBÉRICA, S.A.

EMPRESA	FERRERO IBÉRICA, S.A.	RANKING	89
CENTRO DE TRABAJO	El Prat de Llobregat (Barcelona)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2008/2011 <i>Horas/año</i> 1.745 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 11.088,15€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad. <i>Antigüedad</i>		
<i>Incremento Salarial</i>			
<i>Revisión Salarial</i>			
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 9 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Muerte derivada de accidente laboral: 20.500€		
<i>Estabilidad en el empleo</i>			
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>			
<i>Derechos sindicales</i>			
<i>Observaciones</i>			



90. MARTINAVARRO, GRUPO

Destina en torno al 80% de su producción (unas 300.000 t al año) a los mercados exteriores, principalmente a Reino Unido, Alemania y Holanda; y, en menor medida, a Francia, Bélgica, Dinamarca, Suecia, EE.UU. y el Este de Europa. En el exterior, cuenta con la comercializadora MMG Citrus, de Reino Unido, joint-venture con Mack Multiples (con buena parte de sus ventas a la cadena Marks & Spencer). En Francia canaliza sus ventas a través de la comercial Serfel, en la que participa, así como en Frutmed, KFT, con sede en Budapest (Hungría). De sus ventas en el mercado nacional, alrededor del 80% lo serviría directamente a cadenas de distribución -es interproveedora de Mercadona- y el resto lo distribuyen la mayorista madrileña Palacios Roca y la castellanense Cítricos Gustavo Ferrada y Asociados. La marca "Naturesense" corresponde a cítricos de producción integrada. Respecto a sus accionistas, la patrimonial J. Ballester e Hijos pertenece a la familia Ballester, mientras Maferco y Jomar e Hijos son de la familia Martinavarro. Ambas familias participan en la central de hortalizas Verdimed. Participa, junto a las exportadoras de cítricos Vicente Giner y Cañamás Hermanos, en GMC Variedades Vegetales.

MARTINAVARRO consigue escalar cinco puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un crecimiento del 3'56%, mientras que su plantilla se mantiene sin cambios en 50 trabajadores y trabajadoras.

Ranking: 90	MARTINAVARRO, GRUPO
Sede central	Almassora (Castellón)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	195 Millones de € (3,56%)
Plantilla 2013	50 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Huelva</i> : Cartaya País Valencià <i>Castellón</i> : Almassora, Xeraco y Sollana
Marcas	CHICO, DAISY, MARTINAVARRO, NATURSENSE, ROXY
MDD	MERCADONA

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

91. FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE

Instalaciones anexas a Mataderos Industriales Soler, S.A., con la que comparte accionistas y donde realiza su sacrificio. Del volumen comercial un 40% se dirige a exportación, un 28% a industria, un 21% al canal tradicional y el 11% a distribución moderna. La carne fileteada reseñada se dirige a operadores como Día, El Corte Inglés, Makro Autoservicio Mayorista, Dinosol Supermercados, Alcampo o la portuguesa Pingo Doce. La inversión correspondiente a 2015 se destinará a la mejora de las instalaciones frigoríficas con la compra de compresores, condensadores y evaporadores, entre otra maquinaria. También se adquirirá equipos para la mejora de las instalaciones como líneas de peso exacto, detectores de metales o cortinas de aire, entre otros. Mantiene el proyecto de trasladar sus instalaciones, y las de Missa, a una nueva ubicación, fuera del casco urbano de la localidad, si bien está a la espera de que la situación económica mejore para llevarlo a cabo.

FRIGORÍFICOS ANDALUCES pierde nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un descenso del 4% y su plantilla se reduce un 3%

Ranking: 91	FRIGORÍFICOS ANDALUCES DE CONSERVAS DE CARNE
Sede central	Cártama (Málaga)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	191,5 Millones de € (-4,25%)
Plantilla 2013	29 (-3,33%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Málaga</i> : Cártama
Marcas	LA MONTERA NEVADA, NEVADA
MDD	DIA, HIPERCOR, ALCAMPO

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

92. CARNICA BATALLE, S.A.

Cabecera de un grupo empresarial cárnico, formado también por la integradora de porcino SELECCION BATALLE, S.A. (100%); la sala de despiece CARNIQUES DE JUIA, S.A. (50%); la exportadora de carne de porcino GRUP UNEXPORC, S.A. (41,18%), a través de la que canaliza sus ventas al exterior; la elaboradora de jamón curado RESERVA BATALLE, S.A. (100%); el matadero de servicios FRIGORIFICOS DEL NORDESTE, S.A. (NORFRISA) -50%- y NORDANTRIP, S.L. (50%), elaboradora de tripas naturales, y que es la única participada directamente por CÁRNICA BATALLE. Aparte, el grupo tiene el 50% de ESPORC, S.A. -el resto es del grupo de CASA TARRADELLAS-, que explota en régimen de alquiler la fábrica de piensos compuestos de BAUCCELLS en Toná (Barcelona), para el suministro de sus ganaderías. El grupo tiene también el 11% de la empresa SUBPRODUCTOS CARNICOS ECHEVARRIA Y ASOCIADOS, S.L., de Cervera (Lleida), empresa dedicada a la fabricación de grasas y harinas a partir de subproductos animales. A principios de 2010 duplicó capacidad de producción con una nueva sala de despiece, especializada en Duroc.

CARNICA BATALLE pierde cinco posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran un ligero descenso del 0,11%, mientras que su plantilla crece cerca de un 1%

Ranking: 92	CARNICA BATALLE, S.A.
Sede central	Riudarenes (Girona)
Sector	Cárnico
Ventas 2013	190 Millones de € (-0,11%)
Plantilla 2013	244 (0,83%)
Centros de Trabajo	Catalunya <i>Girona</i> : Riudarenes
MDD	NO

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CARNICA BATALLE, S.A.

EMPRESA	CARNICA BATALLE, S.A.	RANKING	92
CENTRO DE TRABAJO	Girona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.		
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.		
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.		
<i>Observaciones</i>			



93. GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.

A finales de 2014, protagonizaba una de las operaciones más importantes del mercado de elaborados cárnicos de los últimos años con la adquisición de la barcelonesa Embutidos Monells, octava compañía del sector en volumen. Embutidos Monells, en la que se mantiene como socio de referencia y director general Pere Monells, con una participación no concretada, se incorporará a la estructura de Argal manteniendo plena autonomía de gestión, personalidad jurídica propia y operando con su marca de origen, "Monells". Argal busca incrementar su dimensión y ganar competitividad en el sector, en lo que ya venía también trabajando con la creación de un plan estratégico a varios años basado en una mayor internacionalización de su negocio, la puesta en valor de sus enseñanzas en food service y la distribución moderna, y el lanzamiento de nuevos productos en los segmentos en los que es especialista. A nivel nacional, la marca "Argal" está focalizada en productos tradicionales curados (jamones y cocidos) en diferentes presentaciones (al corte, loncheados y piezas en libre servicio); con "Argal Bonnatur" comercializa jamones cocidos y pechugas de pavo y con "Argal Oliving" elaborados cárnicos con aceite de oliva virgen extra. Finalmente, con la marca "Estirpe Negra" comercializa productos ibéricos fabricados en Fregenal de la Sierra por la sociedad del grupo Estirpe Negra, S.A. A nivel internacional, las ventas están focalizadas especialmente en la UE, donde cuenta con las filiales Argal Alemania y Argal Francia, aunque también exporta en otros países como Reino Unido, Portugal, Benelux y Escandinavia. También ha iniciado ventas en países del Este de Europa, en América Latina y en Asia. La futura planta, que será explotada por la constituida para la ocasión Argal Cocina. Entretanto, gestionada por su filial al 100% Industrias Cárnicas Navarras, S.A., se dedica a embutidos curados de cerdo blanco y patés, con marca propia y marca blanca "Peña Grande" en Mercadona, además de una gama de "mousses vegetales".

ARGAL sube seis puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos consiguen un crecimiento del 5%, mientras que su plantilla se reduce un 0,27%

Ranking: 93	GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.
Sede central	Miralcamp (Lleida)
Sector	Cárnicos
Ventas 2013	187,7 Millones de € (4,98%)
Plantilla 2013	749 (-0,27%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Lleida</i> : Miralcamp Extremadura: <i>Badajoz</i> : Fregenal de la Sierra Navarra <i>Navarra</i> : Lumbier
Marcas	ARGAL, BONNATUR, CAMPING, ESTIRPE NEGRA, ESTIRPE SERRANA
MDD	MERCADONA

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A.

EMPRESA GRUPO ALIMENTARIO ARGAL, S.A. **RANKING** 93

CENTRO DE TRABAJO	Lleida
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2014 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 15.175,90€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. Mensualidad.
<i>Antigüedad</i>	A partir del 31/12/1999 no se devengan bienios ni quinquenios (concluido el periodo transitorio). Antigüedad Consolidada a 31/12/2009 se incrementará desde el 01/01/2010 en un 1,50%.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)
<i>Complemento de IT</i>	En todos los casos el 100%.
<i>Seguro Colectivo</i>	Incapacidad permanente absoluta, Gran invalidez y Fallecimiento por accidente de trabajo: 18.000€.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.
<i>Formación</i>	Comisión Paritaria de Formación.
<i>Salud Laboral</i>	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	Cumplimiento de la Ley vigente.
<i>Observaciones</i>	

94. SENOBLE ESPAÑA, S.L.

Senoble Ibérica es interproveedor de yogures y postres lácteos de Mercadona. Es el segundo fabricante de productos lácteos en España, con una producción anual de 200.000 t. Este volumen asciende aproximadamente hasta las 270.000 t de yogures, postres y queso fresco contabilizando el producto que importa desde sus factorías en terceros países.

SENOBLE, pierde hasta treinta y nueve posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 2% y su plantilla se reduce un 27%

Ranking: 94	SENOBLE ESPAÑA, S.L.
Sede central	Noblejas (Toledo)
Sector	Lácteos
Ventas 2013	186 Millones de € (-2,11%)
Plantilla 2013	360 (-2,70%)
Centros de Trabajo	Castilla La Mancha: <i>Toledo</i> : Noblejas y Talavera de la Reina
Marcas	SENOBLE
MDD	MERCADONA: Yogures y queso fresco

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SENOBLE IBERICA, S.A.

EMPRESA	SENOBLE IBERICA, S.A.	RANKING	94
CENTRO DE TRABAJO	Torrejón de Ardoz (Madrid)		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2013/2016 <i>Horas/año</i> 1.770 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.227,86€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Mensualidad.		
<i>Antigüedad</i>	Quinquenios del 5% sin límite.		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,6%.		
<i>Revisión Salarial</i>	En cuanto a los aumentos provisionales para 2013 la revisión consistirá en la variación del IPC real del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%)		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o Enfermedad profesional: 100%. Máximo 18 meses; Accidente no laboral y Enfermedad común: 75% desde el tercer día. Máximo 18 meses.		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Incapacidad permanente: 20.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	Creación de Comisión Paritaria de contratación y clasificación profesional.		
<i>Formación</i>	Son los Representantes de los Trabajadores los que fijan la formación que se va a realizar.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Comisión Paritaria de Riesgos Laborales.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Comisión para la Igualdad de oportunidades y la no discriminación.		
<i>Derechos sindicales</i>	Derechos Sindicales, Comité de empresa y Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>	El salario mínimo no puede ser inferior a 1.000€ al término del convenio. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo. Dentro de la jornada se incluirá progresivamente, al menos, 20 minutos para bocadillo.		

95. COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)

Integrada por 1.800 socios, propietarios de unas 2.450 ha de cultivos. Vende a nivel nacional y a toda Europa, fundamentalmente a países como Holanda, Alemania, Reino Unido, Noruega y Suecia. Para ello, emplea el modelo de subasta y a través de centros de comercialización, situados en Los Partidores (6.000 m²) y San Isidro-Níjar (12.000 m²). Participa en la fabricante de envases Poniente Plast, S.A. (13,28%). Entre sus clientes destacados se encuentran Carrefour, Alcampo, Edeka, BriedronKa, Máxima, Rimi, Consum, ICA, Everfresh y Tesco, entre otras. En 2013, incorporó nuevas variedades de tomate y llevó a cabo la transformación de los envases, apertura a nuevos mercados y la ampliación de instalaciones con Casi Aeropuerto, procedentes de los activos adquiridos a Agrupalmería en julio de 2013.

CASI pierde nueve puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 3'7%, mientras que su plantilla se mantiene estable en 414 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 95	COOPERATIVA AGRARIA Y GANADERA SAN ISIDRO, SCA (CASI)
Sede central	La Cañada de San Urbano (Almería)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	184,9 Millones de € (-3,70%)
Plantilla 2013	414 (0,00%)
Centros de Trabajo	Andalucía: Almería La Cañada de San Urbano, Los Partidores y San Isidro- Níjar
Marcas	CASI, CASI GOURMET, CASI NATURE, MIEL DE CASI, PATA NEGRA RAF DE CASI, REINA DE CASI
MDD	CARREFOUR, ALCAMPO Y OTROS

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



En mayo de 2014, DE Master Blenders 1753 y Mondelez International hicieron pública su intención de unir sus negocios cafeteros en la sociedad Jacobs Douwe Egberts, lo cual sucederá a lo largo de 2015, tras haber recibido el visto bueno de las autoridades europeas de competencia. De esta nueva sociedad, Master Blenders controlará el 51%, quedando el porcentaje restante en manos de Mondelez. Mientras se hace efectiva esta operación, Master Blenders opera en España a través de esta sociedad, en la que se incluyen también los datos de su filial en Francia D.E C&T Southern Europe French Branch. Además, es cabecera de un grupo consolidado en el que se incluye el resto de sociedades del grupo en el sur de Europa (Portugal, Italia, Grecia, etc.). La compañía adoptó esta nueva razón social (antes, Sara Lee), tras la escisión realizada a nivel internacional en 2012 de su negocio en dos sociedades cotizadas independientes. Esta sociedad es responsable de la comercialización de las enseñas de Master Blenders en España relacionadas con el café, las infusiones, los edulcorantes y los zumos - éstos para hostelería y bajo la marca "Suntipt" -, tras el proceso de desinversión que llevó a cabo la sociedad desde 2009 y que se completó en 2011 con la venta de su actividad de Household&Bodycare y del Grupo Bimbo a Bimbo México. A resultas de este proceso, en 2012 procedió a la absorción de la sociedad Sara Lee Iberia, S.L., a través de la cual se gestionaban los servicios del grupo relacionados con finanzas, logística, informática y RRHH. La diferencia existente entre 2011 y 2012 en cuanto al beneficio neto deriva de estas operaciones. Por otro lado, cuenta con una división, Marcilla Professional Spain. Su catálogo incorpora una amplia gama de productos y soluciones entre las que destaca el sistema de café líquido concentrado "Cafitesse". Desde 2013, la compañía asume de forma directa la venta en el canal bareca, tras la rescisión por parte de Mahou San Miguel del acuerdo que vinculaba a ambas compañías desde 2010. Sí que mantiene, sin embargo, otros acuerdos de distribución con empresas como la malagueña Bodegas Lara para gestionar su presencia en hostelería y sanidad, principalmente con el sistema "Cafitesse" en estos canales en las provincias de Almería, Granada y Málaga. Además, en abril de 2011 entró en vigor un acuerdo de distribución en exclusiva con la empresa catalana B-Grup, en el segmento de hoteles y sanidad de Barcelona, Tarragona y Girona, y, desde finales de año, también en Teruel. En 2013 reorganizó su forma de abordar el canal horeca, dividiéndolo por categorías y diseñando productos y estrategias diferenciadas para cada una. Para los establecimientos de alto nivel lanzó la enseña "Piazza d'Oro", con dos referencias (natural y descafeinado); en infusiones, ya en 2014 renombró la gama premium de "Hornimans" para el canal hostelero como "Pickwick Leafs", familia formada por 7 referencias. De vuelta al canal alimentario, en 2012 lanzó al mercado la gama "Scala" formada por cuatro variedades y para cafetera italiana. El lanzamiento de "Scala" supuso además del comienzo del cambio de imagen exterior que está llevando a cabo Sara Lee en todos sus productos, coincidiendo con la escisión de la sociedad en dos compañías independientes y cotizadas. En 2014, el principal lanzamiento fue "Marcilla Basic" para el segmento más económico, con tres variedades, si bien, finalmente este producto no se consolidó en el mercado. "Senseo" cambió su imagen exterior y la organización de su gama de va-

riedades en octubre de 2012. Así, agrupó sus referencias en cuatro gamas: “Clásico” (café con leche clásico, café con leche cortado, café solo y café largo) -todas ellas nuevas tras la desaparición de la variedad “Café Desayuno”-; “Placer” (“Café Vienés”, “Café Irlandés”, “Capuccino Canela” y “Capuccino Choco”); “World Selection” (“Colombia” y “Brasil” - tras eliminar la referencia de “Kenya”), e “Intense” (“Forte” -mezcla y natural- y “Extra Forte” -natural y descafeinado-). En mayo de 2011 lanzó al mercado español unas nuevas cápsulas monodosis compatibles con el sistema “Nespresso” bajo la enseña Marcilla y la submarca “L” Arôme Espresso”, a la venta en supermercados. A esta gama se unió una segunda de cápsulas compatibles, con la marca “Marcilla” y cuatro variedades (extrafuerte, fuerte, suave y descafeinado) en 2014. Nespresso demandó a principios de 2012 a Sara Lee en España por violación de patentes en el diseño de estas cápsulas y competencia desleal. En el sector de las infusiones, en 2011 presentó tres nuevas variedades funcionales de “Hornimans”: “Infudren”, Infusueños” y “Tésilueta”. En 2012 cambió de imagen, se añadieron cinco nuevas referencias y se reorganizó su catálogo con el establecimiento de cinco gamas -“Sensaciones”, “Frutal”, “Tea Shop”, “Me Funciona” y “Clásica”-.

D.E. COFFEE & TEA pierde 13 puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registra una caída del 9% y su plantilla se reduce hasta un 24%

Ranking: 96	D. E. COFFEE & TEA SOUTHERN EUROPE, S.L.U.
Sede central	Mollet del Vallès (Barcelona)
Sector	Elaboración de café, té e infusiones
Ventas 2013	179,20 Millones de € (-9,36%)
Plantilla 2013	200 (-23,95%)
Centros de Trabajo	Catalunya: <i>Barcelona</i> : Mollet del Vallés Comunidad de Madrid: <i>Madrid</i> : Paracuellos del Jarama
Marcas	HORINIMANS, LEAFS, MARCILLA, NATREEN, PIAZZA D'ORO, SOLEY, SUNTIPT
MDD	NO

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

CENTRO DE TRABAJO	Mollet del Vallés
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 14.396,85€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30d de salario real
<i>Antigüedad</i>	Congelada a fecha de 1998, se consolida como complemento ad personam.
<i>Incremento Salarial</i>	El 0,6%.
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	El 100% en caso de accidente u hospitalización. 75% en el resto de los casos.
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento o Invalidez derivados de accidente de trabajo: 22.000€
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No.
<i>Formación</i>	
<i>Salud Laboral</i>	No se recoge.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.
<i>Derechos sindicales</i>	No se recoge.
<i>Observaciones</i>	No se recoge.





97. COMERCIAL GALLO, S.A.

Comercializa todos los productos elaborados por Productos Alimenticios Gallo, S.L. propiedad de la familia Espona Massana, y Productos Alimenticios Frescos, S.L.U. Los datos reflejados corresponden únicamente a Comercial Gallo. La elaboradora Productos Alimenticios Gallo cuenta con participaciones directas en Productos Alimenticios Frescos (100%) y Centro Técnico Alimentario, S.A. (85%). “Gallo” es la marca líder de pasta seca en España. Pese al auge de la MDD y las gamas básicas, la marca ha conseguido en 2013 mantener su cuota de mercado prácticamente estable en distribución moderna. A nivel general, incluyendo las MDD que fabrica y todos los canales de comercialización, en 2013 la compañía puso en el mercado unas 185.000 t de pastas (184.711 t en 2012 y 180.500 en 2011). De este volumen de 2013, aproximadamente el 74,2% habría sido pasta seca básica. No obstante, pese a la fortaleza mostrada por la enseña y a que ha conservado los principales contratos que mantenía para la elaboración de MDD, los ejercicios de 2011 y 2012 han concluido con sabor agridulce para la compañía, ya que todas sus filiales entraron en pérdidas. Productos Alimenticios Frescos, se encarga, entre otras actividades, de la producción de pasta fresca, gama que comercializa con su marca “Gallo” y bajo MDD, en este último caso teniendo como principal cliente a Mercadona, cadena a la que suministra con la enseña “Saula”. Para solventar la situación financiera, el grupo ha puesto en marcha un plan estratégico, que pasa, en primer lugar, por el cierre de la planta de Esparraguera, con el que se venía especulando ya desde hace varios años y que, de hecho, ha sido el centro productivo de la compañía que menos inversiones ha absorbido los últimos ejercicios. La idea de Gallo es concentrar en El Carpio las líneas de mayor volumen y demanda y centrar en Granollers la elaboración de especialidades y fresca. La medida afectará a 64 trabajadores, de los cuales una veintena fueron despedidos durante el primer trimestre de 2013. El grupo, en la órbita del plan estratégico mencionado también habría recortado la plantilla de sus otras dos plantas, “con el objetivo de garantizar la competitividad de la compañía a futuro”. A nivel comercial, la compañía se ha mostrado muy activa con diversas novedades y relanzamientos en todas las categorías de producto durante 2013. En mayo renovó y amplió su gama gourmet, con la intención de mejorar su penetración en el segmento premium. En concreto, reconvó el packaging de dos de sus referencias ya conocidas, “Tagliatelle Nero di Sepia” y “Capricci”, que comercializa ahora en formatos de 250 g y 500 g, respectivamente. Por otro lado, ha lanzado dos nuevas variedades, “Abbracci” (500 g) y “Fussilli al Torchio” (400 g), innovadoras formas de pasta artesana de calidad superior y elaboradas con moldes de bronce. En junio, entró en un nuevo segmento, el de las pastas integrales, siguiendo “la tendencia actual del mercado hacia una alimentación más natural y menos procesada”. En concreto, lanzó dos referencias: “Spaghetti” y “Plumas Rayadas”. Hasta ahora, en este nicho de mercado la compañía disponía únicamente de la gama “Fibra”, macarrones y spaghetti elaborados con fibra de avena. Además, en esta misma línea de productos saludables, Gallo lanzó también “Harina Integral de Trigo” para todo tipo de usos. En septiembre de 2013 dio el pistoletazo de salida a una nueva categoría de producto en nuestro país, la pasta de cocción rápida, presente desde hace unos años en otros mercados. En concreto,

Gallo lanzó una nueva gama, que se caracteriza porque está lista para su consumo en sólo tres minutos. La nueva línea, precisamente denominada “Gallo 3 Minutos”, está compuesta por spaghetti y hélices, en envases de 400 g, referencias que amplió en 2014 con una nueva variedad de hélices con vegetales “Ideal Ensaladas”. La gama “3 Minutos” es sometida a un secado a menor temperatura, que asegura que la humedad se libere de forma progresiva y estable. De ello resulta una pasta más fina, más suave y menos densa, que se rehidrata en menos tiempo. En noviembre de 2013 renovó y amplió su gama de pasta sin gluten apta para celíacos. En concreto, esta línea de “Gallo” queda compuesta por tallarines, hélices, tiburones, spaghetti, plumas, fideos y hélices con vegetales. Por último, en diciembre de 2013 renovó la imagen de su gama de pasta fresca “Sabores Nuestros”, que además amplió con una nueva referencia (concretamente raviolis rellenos de queso de cabra con tomate confitado, en blister de 250 g y con un tiempo de elaboración de dos minutos). Esta gama se completa con otras variedades rellenas de queso manchego, jamón ibérico, ternera gallega y setas del bosque, además de referencias de sabores más locales. En mercados exteriores, controla desde mediados de 2010 el 25% de la checa Europasta, líder del mercado de su país. La intención del grupo pasa por el crecimiento fuera de nuestras fronteras, poniendo especial hincapié en las economías emergentes de centroeuropa.

GALLO pierde un puesto en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 1´89% y su plantilla se reduce un 1´42%.

Ranking: 97	COMERCIAL GALLO, S.A
Sede central	Barcelona
Sector	Pastas alimenticias y platos preparados
Ventas 2013	176,9 Millones de € (-1,89%)
Plantilla 2013	69 (-1,42%)
Centros de Trabajo	Andalucía <i>Córdoba</i> : Carpio (PRODUCTOS GALLO) Catalunya <i>Barcelona</i> : Esparraguera (PRODUCTOS GALLO) Granollers (PRODUCTOS FRESCOS)
Marcas	FAISÁN, GALLO, SAULA
MDD	MERCADONA, CARREFOUR, HIPERCOR, EROSKI

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE COMERCIAL GALLO, S.A.

EMPRESA	COMERCIAL GALLO, S.A.	RANKING	97
CENTRO DE TRABAJO	Barcelona		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2013 <i>Horas/año</i> 1.748 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 18.174,73€		
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. Salario base + Plus convenio + Complemento "ad personam".		
<i>Antigüedad</i>	Congelada en 1999.		
<i>Incremento Salarial</i>	IPC real + 0,10%.		
<i>Revisión Salarial</i>	Diferencia IPC real y previsto.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo, Enfermedad o Accidente no laboral y maternidad 100%. En los demás casos, desde el 1º hasta el 6º día el 80% y desde el 7º día el 100%. A partir de 30 días se complementa hasta el 100% desde el primer día con efectos retroactivos		
<i>Seguro Colectivo</i>	Fallecimiento, por accidente laboral o no laboral:18.000€; Incapacidad permanente absoluta del trabajador, por accidente laboral o no laboral:18.000€.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica.		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		
<i>Derechos sindicales</i>	Comité Intercentros.		
<i>Observaciones</i>			





98. S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA AGROALIMENTARIA

Grupo integrado, además de por la cabecera, que centra su actividad en tomate, por Bonnysa Agroalimentaria, que trabaja el plátano, banana, plátano macho, frutas tropicales y productos de IV y V gama, entre otros. Se encuentra en pleno “desenganche” como interproveedor de Mercadona, desde que en septiembre de 2013 ambas empresas acordaron el cese de esta colaboración. Desde entonces ha puesto sus miras tanto en abastecer a otras cadenas como en el mercado exterior, al que en 2014 destinó el 35% de sus tomates, cantidad que espera ir incrementando. Dispone de dos plantas para este producto: en la alicantina localidad de Mutxamiel en Granadilla de Abona. El grupo dispone de 725 ha de cultivo. En Mutxamiel dispone, además, de otras instalaciones (6.427 m²) para los productos de IV y V gama, en tanto que el resto de los productos se operan en centros en Sevilla y Granada. Alrededor del 20% de los plátanos procede del grupo, y el resto, de productores de la zona. El resto de productos se importa, en su mayor parte de Centroamérica, Sudamérica y Asia. En los últimos años ha venido desarrollando diversos preparados (zumo de tomate, gazpacho y salmoreno, zumo 100% de granada y snacks de fruta deshidratada, además de un gazpacho mas ligero, para su comercialización en el exterior). Asimismo, en 2014 cambió su enseña “Pícaro” por “Sanflavino”.

BONNYSA vuelve al Ranking 2013 tras quedar fuera en 2012. Las ventas de sus productos registran un crecimiento cercano al 9% y su plantilla crece un 13,57% hasta situarse en 2.500 trabajadores y trabajadoras

Ranking: 97	S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA AGROALIMENTARIA
Sede central	San Juan (Alicante)
Sector	Hortofrutícola
Ventas 2013	176,2 Millones de € (8,7%)
Plantilla 2013	2.502 (13,57%)
Centros de Trabajo	Islas Canarias Santa Cruz de Tenerife: Granadilla de Abona (S.A.T. BONNYSA) País Valencià <i>Alicante</i> : Mutxamiel (S.A.T. BONNYSA)
Marcas	BELE, BONDELICIUS, BONNYSA, CHANITA, PICARO, RED COMET, SANFLAVINO
MDD	MERCADONA: Hortofrutícola (Hasta septiembre de 2013)

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

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO BONNYSA

EMPRESA

**S.A.T. 9359 BONNYSA GRUPO
BONNYSA**

RANKING 98

CENTRO DE TRABAJO	Alicante
<i>Periodo de vigencia:</i>	2012/2016 <i>Horas/año</i> 1.790 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 13.783,00€
<i>Vacaciones</i>	30 días naturales.
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 2 pagas. 30 días de Salario base.
<i>Antigüedad</i>	Consolidada hasta 1997. Eliminada para el nuevo personal.
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2013: 0,5%, Año 2014:0,80% y año 2015: 0,80%
<i>Revisión Salarial</i>	No.
<i>Complemento de IT</i>	No se recoge.
<i>Seguro Colectivo</i>	No.
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se contratará a eventuales mientras haya fijos-discontinuos sin llamar de la misma categoría. No se harán horas extraordinarias.
<i>Formación</i>	Informar a los Representantes de los Trabajadores cuando la empresa este en un Plan Agrupado.
<i>Salud Laboral</i>	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Redacción básica y genérica. Funciones Delegados de Personal.
<i>Conciliación e Igualdad</i>	Reconocimiento de mismo salario para hombre y mujeres en la misma categoría profesional. Adaptación del horario en caso de violencia de género.
<i>Derechos sindicales</i>	Genérico.
<i>Observaciones</i>	La 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.

99. MAXXIUM ESPAÑA, S.L.

Su matriz es una joint-venture entre las compañías Beam Inc. y The Edrington Group, con un 50% cada una de ellas, para distribuir sus marcas de bebidas espirituosas y licores en la mayor parte de los mercados internacionales. La filial española, que comparte sede social con Beam Spain, S.A., tenía en JJ'14 una cuota de mercado en volumen del 17,1% (según datos Nielsen), lo que la posiciona como primer operador del sector, y segundo en términos de valor, con una participación del 15,8%.

MAXXIUM pierde seis posiciones en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos registran una caída del 9%, mientras que su plantilla crece un 1'49%

Ranking: 99	MAXXIUM ESPAÑA, S.L.
Sede central	Madrid
Sector	Licores
Ventas 2013	167,6 Millones de € (-9,26%)204 (1,49%)
Plantilla 2013	Andalucía Cádiz: Jerez de la Frontera
Centros de Trabajo	Castilla y León Segovia: Segovia Comunidad de Madrid Madrid: Madrid
Marcas	ANIS CASTELLANA, BOLS GENEVER, BRUGAL, CANADIAN CLUB, CENTENARIO, CLES DE DUCS, CANADIAN CLUB, CENTENARIO, CLES DE DUCS, CUTTY SARK, DYC- 8 AÑOS, DYC, DYC-PURE MALT, FUNDADOR, HIGHLAND PARK, JIM BEAM, LAPHROAIG, LARIOS, LICORES LARIOS, MAKER'S MARK, N° 3, PISANG AMBON, SAUZA, TERRY, THE FAMOUS GROUSE, THE GLENROTHES, THE MACALLAN, VOX
MDD	NO

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



NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE MAXXIUM ESPAÑA, S.L.

EMPRESA	MAXXIUM ESPAÑA, S.L.	RANKING	99
CENTRO DE TRABAJO	Madrid		
<i>Periodo de vigencia:</i>	2011/2015 <i>Horas/año</i> 1.784 <i>Trabajador Fijo (€/año)</i> 10.877,76€		
<i>Vacaciones</i>	26 días laborables		
<i>Pagas Extraordinarias</i>	Disfrutarán de 3 pagas. 30 días de salario base más antigüedad		
<i>Antigüedad</i>	4 bienios del 5% y 4 cuatrienios del 10%, hasta alcanzar un máximo del 60%		
<i>Incremento Salarial</i>	Año 2010: 1,15% sobre salario base, plus de asistencia y plus personal		
<i>Revisión Salarial</i>	No.		
<i>Complemento de IT</i>	Accidente de trabajo o enfermedad profesional: 100% del salario. Accidente no laboral o enfermedad común: 90% del salario. A partir del 30º día el 100%. En el caso de intervención quirúrgica y hospitalización en caso de enfermedad común o accidente n		
<i>Seguro Colectivo</i>	Subsidio por defunción: 593,80€ para gastos del sepelio.		
<i>Estabilidad en el empleo</i>	No se recoge.		
<i>Formación</i>	No se recoge.		
<i>Salud Laboral</i>	Ropa de trabajo		
<i>Conciliación e Igualdad</i>	No se recoge.		
<i>Derechos sindicales</i>	Lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores		
<i>Observaciones</i>	Los trabajadores que cumplan los 25 años de servicio en la misma empresa percibirán un premio de 468,79€. Si son 30 años percibirán 531,29€		

100. UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO

Corporación Financiera Arco (participada principalmente por EW Equity Partners -62,1%-, Banco CEISS -10,5%-, Bankia -8,4%-, Grupo Ventidós -5%- y el equipo directivo -6,2%-) tiene como objetivo “invertir en empresas que operan en sectores clave de la economía española y cuentan con una fuerte proyección internacional y capacidad de generar valor añadido”, principalmente en los sectores vitivinícola, agroalimentario y turístico-hotelerero. Así, su actividad consiste en participar mayoritariamente o de forma significativa en el capital de empresas con el fin primordial de internacionalizar su actividad y crear valor para los accionistas a largo plazo. Actualmente contempla tres áreas de negocio: La actividad vitivinícola, encabezada por United Wineries (y a quien corresponden las cifras de ventas, exportaciones y empleo indicadas), se enfoca a marcas de prestigio con distribución global y ha tenido como prioridad el desarrollo de una potente red de distribución internacional (sede en Ginebra y distribuidoras en Noruega y Suecia, Benelux y EE.UU.) y la simplificación marquista, con la consolidación de dos marcas paraguas: “Berberana” (entry brand, con un volumen de 30 M de botellas anuales) y “Marqués de la Concordia” (premium brand, que ampara vinos de las DO Ribera del Duero, Rueda, Rioja, Arribes de Duero y, en un futuro cava). A ello se ha unido, a principios de 2014, la compra de activos estratégicos de Federico Paternina, S.A. la línea de vinos de Rioja “Paternina”, su red de distribución -Alemania, Méjico, Suiza y horeca en España-, los stocks de vinos de Rioja, equipamiento industrial y más de 14.000 barricas), a cambio de la entrada de la familia Eguizábal en United Wineries, con la adquisición de un 26% del capital social. United Wineries, con bodegas en Cataluña (Marqués de Monistrol) y Rioja (Bodegas Berberana, Bodegas Lagunilla, Bodegas de Crianza Marqués de Griñón y BRS Bienes y Acciones), además de la distribución de las marcas de vino italianas “Canaletto” y “La Vis”, comercializará en total un máximo de unos 50 M de botellas de vino anuales a partir de 2015 (en 2012 fueron 36 M de botellas), en un 80% para los mercados exteriores. La segunda línea de negocio es la hotelería y hostelería, originariamente denominada “Haciendas de España”, gestionada a través de The Haciendas Company, con sede en Londres. Incluye la cabecera, “Hacienda Zorita Wine Hotel & Spa”, “Hideaways by Hacienda Zorita” (residencias privadas en viñedos emblemáticos de las principales regiones vinícolas españolas), “Hacienda Unamuno” (que en 2012 se ha reconvertido en la actual “Hacienda Zorita Natural Reserve”), “Hacienda Abascal” (que se reabrió en 2013 transformada en “Hacienda Zorita Culinary Academy”), la primera “Albergo Diffuso” de “Hacienda Zorita” (cuya apertura se realizó en 2013, en la Villa de Ledesma) y “Hacienda Zorita Organic Farm”, donde se elaboran producciones limitadas de quesos, ibéricos, aceites de oliva y, a partir de 2013, panes y masas de harina integral en horno de leña, con un criterio de “natural & organic farming”. Además, ha creado una cadena de restaurantes, “Zorita’s Kitchen”. Esta última vía de negocio tiene como horizonte la apertura de 50 restaurantes en el mundo en los próximos 5 años, cuya facturación ascendería a los 100 M€. Para lograrlo, cuenta con un chef con estrella Michelin (Víctor Gutiérrez); un icono de la hostelería de lujo con encanto, “Hacienda Zorita Wine Hotel & Spa”; y una “al-

ternativa estructurada y orgánica de gastronomía española de calidad y moderna, para una demanda europea de clase media-alta". De momento, ya se han abierto los primeros "Zorita"s Kitchen" en Londres y en Stavanger (Noruega); en 2014 se inaugurarán los de Madrid y Lisboa; y les seguirán los de Moscú y Nueva York. Si bien, el futuro pasa por desarrollar la red de restaurantes a gran escala, mediante acuerdos con compañías hoteleras. The Haciendas ha creado también una red de distribución propia para el portafolio de marcas de vino premium y productos gastronómicos de alto valor añadido en joint venture con socios locales (con Helge Wiig AS en Noruega; con otras dos en Rusia y EE.UU. y con los antiguos gestores de Gerber Group para España). La tercera línea de negocio es la entrada de CFA como accionista en Dinamia Capital Privado, con una participación del 5%.

UNITED WINERIES ESPAÑA pierde tres puestos en el Ranking 2013. Las ventas de sus productos y su plantilla se mantienen sin cambios respecto a 2012.

Ranking: 100	UNITED WINERIES ESPAÑA, S.A. GRUPO
Sede central	Madrid
Sector	Vinos
Ventas 2013	160 Millones de € (0,00%)
Plantilla 2013	150 (0,00%)
Centros de Trabajo	Catalunya Barcelona: Sant Sadurní d'Anoia (MARQUÉS DE MINISTROL) La Rioja Rioja: Fuenmayor (BODEGAS BERBERANA)
Marcas	Cenicero (BODEGAS LAGUNILLA y BODEGAS DE CRIANZA MARQUÉS DE GRIÑÓN) Santo Domingo de la Calzada (BRS BIENES Y ACCIONES.) BERBERANA, HACIENDA ZORITA, LAGUNILLA, MARQUÉS DE GRIÑÓN, MARQUÉS DE MONISTROL, PATERNINA, RIOJA SANTIAGO, VEGA DE LA REINA
MDD	NO

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



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

Fuentes consultadas

www.alimarket.es
www.ine.es
www.magrama.gob.es
www.merco.info
www.cocacola.es
www.nestle.es
www.ebrofoods.es
www.campofrio.es
www.cag.es
www.vallcompanyes.es
www.grupofuertes.com
www.mahou.es
www.lactalisrestauracion.es
www.pescanova.com
www.coren.es
www.pepsico.es
www.danone.es
www.damm.es
www.heinken espana.es
www.deoleo.com
www.migasa.com
www.casatarradellas.es
www.garciacarrion.es
www.grupocalvo.com
www.capsa.es
www.sovenagroup.com
www.grupoan.com
www.lechepascual.es
www.amcgrupo.eu
www.mondelezinternational.com
www.sadagrupo.com
www.borgesinternationalgroup.com
www.unilever.es
www.azucarera.es
www.anecoop.com
www.rianxeira.com
www.gruposiro.com
www.nutrexpa.es
www.martinezloriente.com
www.freixenet.es
www.incarlopsa.es
www.renypicot.com
www.jorgesl.com
www.panrico.com
www.grupotgt.es
www.coosur.com
www.frinsa.es
www.hvsa.es
www.covap.es
www.eurobananan.com
www.fcostabrava.com
www.iparlat.com
www.europastry.com
www.schweppes.com
www.pernod-ricard-espana.com
www.sanlucar.com
www.isabel.net
www.bimbo.es
www.cjuia.com
www.arrozdevalencia.ort
www.lechecelta.com
www.uvesa.es
www.importaco.com
www.dulcesol.com

www.garciabaquero.com
www.gullon.es
www.fribin.com
www.acorex.es
www.diageo.com
www.felixsolis.com
www.osborne.es
www.corporacionhijosderivera.com
www.torres.es
www.virto.es
www.lecherio.com
www.codorniu.com
www.entrepinares.es
www.dimarosa.es
www.bacardi.com
www.gonzalezbyass.com
www.hero.es
www.berlys.es
www.cidacos.com
www.univeg.com
www.alhondigalaunion.es

www.grupoamasua.com
www.panamar.es
www.famadesa.es
www.ferrero.es
www.martinavarro.es
www.faccsa.es
www.batalle.com
www.argal.com
www.senoble.fr
www.casi.es
www.marcilla.com
www.pastasgallo.es
www.bonnysa.es
www.maxxium.com
www.unitedwineries.com

***Boletines Oficiales
del Estado,
de Comunidad Autónoma y
Provinciales***

© *Federación de Industria y de los Trabajadores Agrarios de UGT*
Reservados todos los derechos. Queda permitida la
reproducción total o parcial de éste libro citando
obligatoriamente la procedencia.

Impresión: Borpisa
Encuadernación: Borpisa
Depósito Legal: M-31601-2015

