

Las marcas de distribución en los sectores de fabricación de productos: **LÁCTEOS, PANADERÍA Y PASTELERÍA, CONSERVAS DE PESCADO Y AGUAS** **(2019)**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE AGRICULTURA, PESCA
Y ALIMENTACIÓN



FICA
Industria,
Construcción y Agro



Las marcas de distribución en los sectores de fabricación de productos lácteos, panadería y pastelería, conservas de pescado y aguas.

Edición
Fundación Anastasio de Gracia-FITEL

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

Coordinación Editorial
Secretaría de Migración de UGT-FICA

Diseño: Víctor Ruiz

Impresión: Arcrom

Depósito Legal: M-25367-2021

ISBN: 978-84-121760-3-2

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

Reservados todos los derechos

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

Índice

	Pág.
1. Introducción	5
2. Objetivo de la investigación	7
3. Metodología	11
3.1. Planificación	12
3.2. Recopilación de la información	13
3.3. Análisis y conclusiones	18
4. Análisis del contextos	21
4.1. Sector de Fabricación de productos lácteos	22
4.2. Sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería	24
4.3. Sector de Conservas de Pescado	26
4.4. Sector Fabricación de aguas	28
5. Análisis de empresas y Negociación Colectiva	31
5.1. Sector de Fabricación de productos lácteos	32
5.2. Sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería	212
5.3. Sector de Conservas de Pescado	252
5.4. Sector Fabricación de aguas	296
6. Resultados de la investigación	347
6.1. Sector de Fabricación de productos lácteos	348
6.2. Sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería	399
6.3. Sector de Conservas de Pescado	454
6.4. Sector Fabricación de aguas	484
6.5. Resultados de las Encuestas	524



I. INTRODUCCIÓN

Las marcas blancas o MDD (marcas de distribuidor), tal y como se conocen en la industria irrumpieron con fuerza en el mercado español a finales de los 70 de la mano de Eroski, primer supermercado en introducir productos de su 'propia cosecha' en el lineal y, desde entonces, se están posicionando como una de las opciones preferidas a la hora de hacer la compra.

España es el segundo país europeo que más gasta en marcas blancas, ya que representan el 36,2% de la cuota de mercado sobre el consumo envasado y a diferencia de otros países europeos, en España la MDD de los productos de cuidado del hogar tiene una gran presencia, del 58% (con un crecimiento del 0,7 puntos) por el "factor Mercadona".

Los últimos estudios realizados sobre preferencias de consumo muestran que la principal motivación para el consumo de este tipo de productos es su relación calidad precio y, en este sentido, los distribuidores preferidos son Mercadona y Carrefour.

Aunque las marcas blancas son las marcas propias de las cadenas de distribución, especialmente de hipermercados y supermercados, cada vez están más presentes en otros sectores que han incorporado este tipo de productos de distribuidor a su oferta de productos, como en el caso de firmas de ropa o marcas de telefonía y telecomunicaciones. De este modo, su influencia se ha extendido a otros sectores que ven en este tipo de productos una oportunidad de ampliar su catálogo.

La relación calidad-precio, es el primer argumento a la hora de analizar por qué consumimos marcas blancas. Le sigue en importancia el precio, la calidad y la variedad.

Los productos de alimentación y los de limpieza se disputan el pódium sobre el tipo de producto más consumido de marca blanca, con el 88% y el 80,4% de las respuestas respectivamente.

En cuanto a la valoración del distribuidor de productos de marca blanca, Mercadona lidera claramente este ránking con el 53,1% de las respuestas. A una clara distancia, se encuentran las marcas blancas de Carrefour con un 9,6% de las respuestas y Lidl con el 6,9%.

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

Desde ese punto de partida, la presente investigación pretende ser un análisis exhaustivo de la realidad social y laboral de las empresas más importantes en cuatro

de los sectores de la Industria Agroalimentaria: Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas, según su cifra de facturación del año 2019, según recoge el último Ranking publicado por la revista Alimarket.

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





2

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN



El Gabinete técnico de UGT FICA, con la colaboración del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ha elaborado esta investigación con objeto de realizar un seguimiento de las condiciones laborales y su relación con la fabricación de marcas de distribución en las diez empresas más importantes, según su cifra de facturación en España.

En esta edición, la investigación se ha centrado en los sectores de Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas.

De modo que, a través de un minucioso análisis del contexto socioeconómico y laboral de estas empresas, se evalúa si existe una relación directa entre mejores condiciones laborales y fabricación de marca de fabricante (MDF) o marca de distribuidor (MDD).

Con esta labor de investigación se pretende, igualmente, brindar toda la información y conocimiento disponible sobre las condiciones laborales en el Top 10 de las empresas más importantes de estos sectores, así como su grado de implantación de procesos de digitalización e industria 4.0 y su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y si existe alguna vinculación con la fabricación de "marcas blancas".



Los objetivos que persigue esta investigación son los siguientes:

Conocer la situación y realizar un seguimiento de las empresas Top 10 según su cifra de facturación en los sectores Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas a través del análisis de sus variables más relevantes: empleo, ventas, productividad, su relación con marca blanca o marca de fabricante, comportamiento en el ranking, etc...

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





A business meeting scene with a laptop on a wooden table. Overlaid on the scene are various data visualizations: a table with columns for codes, values, and monetary amounts; a horizontal bar chart; and several circular diagrams with internal geometric patterns. The background shows people in business attire.

AIU	1.822	12.349.000
EJK	3.680	238.681.000
HPL	1.062	85.678.000
KEE	485	8.369.000
NAH	8.569	189.301.000
GOP	6.602	102.698.000
TKK	890	24.697.000
WIG	6.280	76.002.000
AHD	2.436	57.610.000

01 02 03 04 05

3

METODOLOGÍA



MBB	H.N	WFF
1.622	20.369	870
(-39)	(+488)	(-3)
WFC	Law	HJM
3.405	9.942	2.059
(+219)	(+138)	(+35)
FNV	GMH	H.M
3.254	5.211	(-60)
(-33)	(+106)	(-60)
MBB	WFF	HJM
3.320	212	134
(-190)	(+12)	(-5)

Con esta línea de investigación, se pretende analizar las condiciones laborales y su relación con la fabricación de marcas de distribuidor o marcas de fabricante en las empresas más importantes según su cifra de facturación, de los sectores de Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas Para ello, marcamos un recorrido por cada una de estas empresas a través de una selección de la información más relevante sobre aspectos socioeconómicos relacionados con la situación actual de estas empresas, como la evolución de sus ventas y plantilla, sus centros de trabajo y su relación o no con marcas de distribuidor. Igualmente se analizan las condiciones laborales de las personas trabajadoras de estas empresas a través del análisis de los distintos convenios colectivos de aplicación, sectoriales o de empresa, con el fin de conocer si existen diferencias reales entre las condiciones laborales de las empresas que fabrican su propia marca y marca blanca y las empresas que solo fabrican marca de fabricante. Todo ello bajo un prisma sectorial que permita realizar comparaciones dentro de un contexto compartido.

A este trabajo se le suma una parte más cualitativa, con la elaboración y análisis de dos tipos de encuestas, una dirigida a las personas trabajadoras de estos sectores y otra a las distintas empresas analizadas.

3.1. Planificación

En la fase de planificación de la investigación se establecieron:

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



3.2. Recopilación de la información

Se toma como punto de partida el último Ranking publicado por la revista Alimarket y se seleccionan el Top 10 de empresas y/o grupos, según su cifra de facturación de los sectores de Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas.

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

El último Ranking publicado por la revista Alimarket recoge los datos del año 2019.

1º Investigación documental:

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

Esta información se recoge en las fichas de trabajo diseñadas para el análisis de cada parte analizada. En la primera ficha de trabajo se recogen las variables socioeconómicas de la empresa, en la segunda ficha se recogen las principales variables seleccionadas para el análisis de situación de la negociación colectiva en los convenios colectivos de aplicación, en la tercera ficha se recoge el nivel de digitalización e implantación de la industria 4.0 y en la cuarta y última ficha se recogen variables para analizar el grado de implantación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas objeto de análisis.

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

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

La ficha diseñada para el análisis de la implantación de digitalización y de la Industria 4.0 analiza las siguientes variables: protección social y/o económica de la persona trabajadora derechos digitales, mecanización y automatización, formación, cualificación y grupos profesionales, medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de

riesgos laborales, Teletrabajo y plataformas digitales y contratación e implantación de nuevas tecnologías.

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

Para ello se ha incorporado en el estudio llevado a cabo, una parte sobre digitalización, encaminada a medir el nivel de digitalización en los convenios de los cuatro sectores que son objeto del estudio (Fabricación de productos lácteos, Fabricación de productos de panadería y pastelería, Conservación de pescado y Fabricación de aguas).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En relación a los datos sobre robotización en el sector, se desprende lo siguiente:

Para desarrollar este aspecto concreto del estudio, se han cruzado los datos relativos a nuestro Parque industrial de robots en la industria dentro del sector de alimentación con los datos sobre los gastos de personal en cada uno de los sectores analizados en el estudio, entendido como gasto de personal, el importe total agregado de los pagos efectuados por la empresa durante el año de referencia en concepto de sueldos y salarios, indemnizaciones, seguridad social y otros gastos de personal. De forma que se pueda ver si las disminuciones en gastos de personal son correlativas al aumento de la robotización al mecanizar o automatizar determinados procesos de producción, traduciéndose en posibles disminuciones en determinadas partidas.

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

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

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

La ficha diseñada para el análisis de la implantación de principios y mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres analiza las siguientes variables:

Principio de igualdad entre mujeres y hombres; obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad; comisión de igualdad; medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en alguna de las áreas analizadas; principio de igualdad salarial; acoso sexual o por razón de sexo y medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

En estos campos de estudio sobre igualdad entre mujeres y hombres se ha analizado.

Principio de igualdad entre mujeres y hombres, de forma que se busca la existencia de cláusulas que regulan este principio aunque sea de forma genérica o haciendo mención a la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Planes de Igualdad, en este punto se recoge información sobre mención a los planes de igualdad en general, o al plan de la propia empresa cuando es un convenio de empresa. Asimismo se destacan los textos que recogen la definición de los planes de igualdad, así como sus objetivos y áreas de trabajo: selección, contratación, formación, promoción, retribución, etc....

Comisión de igualdad, este aspecto recoge la implantación de Comisiones de igualdad en los convenios, comisiones de igualdad sectoriales. Se busca que no solo se mencione dicha comisión, sino que se desarrolle su composición, funciones y periodicidad de sus reuniones.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, se refiere tanto a objetivos que se persiguen como medidas genéricas o medidas de acción positiva en las áreas de análisis: contratación, formación, promoción y/o adaptación de jornada, que bien se recojan en el convenio o que hagan mención al plan de igualdad de la empresa.

- Recojan en el convenio o que hagan mención al plan de igualdad de la empresa.

Principio de igualdad salarial, se refiere a buscar en el grupo de convenios analizados si se recoge el concepto según el cual, las personas que realizan trabajos de igual valor deben recibir la misma remuneración, sin discriminación por género, raza, orientación sexual, nacionalidad, etc...

Acoso sexual y/o por razón de sexo, en este campo se analizan tres variables complementarias. En primer lugar si se incluye este tipo de acoso entre el listado de faltas muy graves del régimen disciplinario del convenio; en segundo lugar si el convenio recoge medidas preventivas contra este tipo de acoso y, en tercer lugar si el convenio incluye o anexiona un Protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Se valorará positivamente si el Protocolo cuenta con un desarrollo amplio, de sus distintas fases, recoge definiciones, cuenta con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el proceso investigador, recoge plazos para la resolución del caso, requisitos de la denuncia, así como medidas disciplinarias y cautelares.

Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Para desarrollar este punto se analiza si el convenio recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género recogidos en la Ley 1/2004, 28 de diciembre, o si es más innovador y recoge alguna medida de mejora de estos derechos.

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

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

2º Investigación de campo:

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

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

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

• Encuesta dirigida a personas trabajadoras de los sectores analizados. Se han estructurado en cuatro partes:

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

• Encuesta dirigida a empresas de los sectores analizados. Igualmente, se han estructurado en cuatro partes:

- 1º Información sobre su empresa: relación con las marcas de distribución, prácticas comerciales desequilibradas, innovación, calidad, presión de la distribución, fortalezas y debilidades de ambas marcas, etc....
- 2º condiciones laborales: producción, sistema organizativo, prevención de riesgos laborales, Industria 4.0, RSE
- 3º Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: prácticas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, si existen medidas para promover la igualdad en selección de personal, promoción, igualdad salarial, medidas de acción positiva, si su empresa cuenta con un Plan de igualdad entre mujeres y hombres, y si cuenta con un protocolo o procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 4º Industria 4.0: estrategia de Transformación Digital, innovación tecnológica y digitalización, robotización, herramientas digitales, barreras en la empresa, cultura digital, consecuencias en el empleo, etc...

3.3. Análisis y conclusiones

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

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

En esta edición la investigación se ha centrado en cuatro sectores de la industria Alimentaria: en los sectores de Fabricación de productos lácteos, Fabricación de Panadería y pastelería, Conservas de pescado y Fabricación de Aguas, con la finalidad de realizar un análisis más exhaustivo y poder alcanzar conclusiones más contextualizadas en la realidad de sectores más pequeños.

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

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

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





4

ANÁLISIS DEL CONTEXTO



4.1. Sector de fabricación de productos lácteos

El sector lácteo es el segundo subsector ganaderos por detrás del porcino. Si bien la producción de leche ha ido perdiendo peso en España, su importancia sigue siendo importante desde el punto de vista económico y social.

La Industria láctea, con cerca de 24.500 empleos, supone el 6% de la ocupación total de la industria alimentaria nacional. Cuenta con unas 1.800 empresas, el 5´5% del total de la actividad industrial alimentaria, las ventas de sus productos facturan cerca de 10.000 millones de euros, el 9% de las ventas totales de productos alimenticios y el valor de las exportaciones de sus productos alcanza los 1.300 millones de euros, el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios.

A lo largo del año 2019, las industrias lácteas sumaban 24.458 empleos, lo que supone el 6´4% del empleo de la industria de alimentación, bebidas y tabaco. En el último año, la ocupación del sector registra un crecimiento del 3´1% al sumar 744 empleos. La mayoría del empleo lácteo se concentra en Castilla y León, Cataluña y Castilla la Mancha.

El sector lácteo español es muy complejo, ya que reúne realidades muy diferentes. La actividad empresarial láctea está formada por 1.756 empresas y en el último año de referencia registraba una ligera caída de la actividad del 0´7% con 13 empresas menos que en 2018. De estas empresas solo 23 tienen plantillas con más de 200 trabajadores y trabajadoras y algo más de la mitad, el 55% se encuentra en el tramo de 1 a 9 empleados.

A pesar de esta base empresarial tan atomizada, los procesos de concentración son muy importantes ya que únicamente 11 empresas recogen más de 50.000 toneladas de leche anualmente.

Andalucía, con 194 empresas reúne al 11% de la actividad láctea. Le siguen en importancia Cataluña y Castilla y León con 179 y 168 empresas, respectivamente. Durante 2019 las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron La Rioja, Baleares y Euskadi.

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de los productos lácteos en España asciende a 9.923 millones de euros, lo que supone 126 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1´3%. La mayoría de las ventas de Lácteos se factura en Castilla y León, Galicia y Asturias.

Las exportaciones de productos lácteos suponen el 4% de las exportaciones de productos agroalimentarios y, durante 2019 se situaron en 1.335 millones de euros, un 4´4% más que en el año anterior. Los principales mercados de destino de la leche en pequeños envases exportada desde nuestro país fueron Portugal, Holanda y Andorra, mientras que en el caso de la leche a granel, Portugal y Francia.

En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de leche y productos lácteos, los principales proveedores de leche y productos lácteos para el mercado español son Francia y Portugal.



4.2. Sector de Fabricación de Panadería y pastelería

El sector de Panadería genera unos 86.200 empleos, lo que supone el 22% del empleo total de la Industria Alimentaria nacional. El sector suma algo más de 9.100 empresas, el 36% de la actividad industrial Alimentaria, con una cifra de negocios conjunta del sector de panadería y pastas alimenticias de 9.300 millones de euros, el 8% de las ventas totales de productos alimenticios y un valor de sus exportaciones de algo más de 1.150 millones de euros, el 3´5% de las exportaciones alimentarias.

El mercado español de pan se situó durante el último año computado en unos 1.484 millones de kilos, con una caída anual del 2´5%. El valor total de este mercado alcanzó los 3.563 millones de euros, lo que supone una caída del 3´3% respecto al año anterior.

El pan fresco normal constituye la partida más demandada con el 74´2% en volumen y el 71´8% en valor, seguido del pan industrial fresco.

A lo largo del año 2019, este sector contaba con un total de 86.192 empleados, lo que supone 1.282 trabajadores más que en el año anterior y un crecimiento de la ocupación del 1´5%. La mayor parte del empleo del sector de Panadería se concentra en Andalucía, Cataluña y Castilla y León.

En 2019, el sector sumaba un total de 9.106 empresas, lo que supone 161 empresas menos que en el año anterior y una caída de la actividad empresarial del 1´7%. El 75% de las empresas de este sector son pymes y tan solo existen 25 empresas con más de 200 trabajadores y trabajadoras. En cuanto a la forma jurídica, casi la mitad de las empresas se constituye como "personas físicas". Andalucía concentra al 21´5% de la actividad empresarial del sector. Le siguen en importancia Galicia y País Valenciano, con el 11% y el 10%, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Baleares, Canarias y La Rioja.

La cifra de negocios del sector de Panadería y pastas durante el último ejercicio computado alcanzó los 9.248 millones de euros, lo que significa 154 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento de las ventas del 1´7%.

La mayoría de las ventas proceden de Cataluña, Castilla y León y País Valenciano.



4.3. Sector de Conservas de Pescado

El sector conservero español de pescado y marisco es el más importante de toda la Unión Europea y el segundo mundial, sólo superado por Tailandia. En el caso de Galicia, el sector conservero es clave para su economía, ya que aporta el 3% del PIB de esa comunidad autónoma.

La producción española de conservas y semiconservas de pescado y marisco llegó durante 2019 alcanzó las 352.112 toneladas, lo que supuso un descenso anual del 0´4%, mientras que en valor, facturaban unos 1674,6 millones de euros, un 0´3% más que el año anterior.

La principal partida de este mercado son las conservas de atún y atún claro, que suponen el 67% del total. Su producción es de 241.558 toneladas por un valor de 996,6 millones euros.

Las industrias españolas de conservación de pescados, crustáceos y moluscos suman 405 empresas que generan unos 12.300 empleos, la mayoría con plantillas por debajo de las 20 personas empleadas, lo que no impide que sea un sector con una fuerte orientación exterior y una gran competitividad. En 2020, la actividad empresarial del sector sufre una importante caída del 10´8% con el cierre de 49 empresas, mientras que el empleo consigue una caída del 1´7%, con la destrucción de 214 empleos durante el último año.

El 84% del negocio conservero se genera en las conserveras gallegas, donde se concentra el 78% del empleo del sector que constituye el 6´5% del empleo industrial gallego y el 3% del PIB regional.

En este sector conviven empresas de conservas de pequeños y medianos operadores, con unas cuotas de producción modestas, junto a grandes grupos, entre los que se encuentran algunos operadores internacionales. En ambos casos se observa una clara vocación exportadora.

La primera empresa del sector registra una producción de 125.000 toneladas con unas ventas de 667,5 millones de euros, mientras que la segunda factura 593 millones de euros.

Las marcas de distribución tienen gran importancia en este sector y en el caso de las ventas en volumen de las conservas de atún suponen el 78%, el 73% en las ventas de sardinas y sardinillas, el 67% en las de calamares y pulpo y el 65% de mejillones y berberechos.

Nuestro país cuenta con una importante potencia exportadora de conservas de pescado y por este motivo muchas de sus empresas basan su sostenibilidad en estrategias de internacionalización, tanto en el abastecimiento de materias primas como para comercializar sus productos. Por ello, las exportaciones constituyen una estrategia fundamental para la supervivencia del sector, al ser insuficientes las demandas del mercado nacional para absorber los volúmenes de producción alcanzados.

En 2019 las exportaciones de conservas, preparados y semiconservas de pescado y marisco conseguían un importante crecimiento del 0´6% en volumen y del 0´4% en valor, con algo más de 204.718 toneladas y 991 millones de euros. Nuestros principales clientes de conservas de pescado y marisco dentro de la Unión Europea son, Italia, Francia, Portugal, Reino Unido y Holanda, mientras que los principales proveedores de conservas de pescados y mariscos son terceros países, entre los que destacan, Ecuador, China, Chile, Vietnam y Marruecos.



4.4. Sector de Fabricación de Aguas

La producción española de aguas envasadas (mineral, con gas y las demás, pero no incluye agua edulcorada o aromatizada) en nuestro país presenta crecimientos consecutivos durante los últimos seis años. Así, durante 2019 consiguió un crecimiento del 8% en volumen llegando a los 9.358 millones de litros y un crecimiento del 1% en valor, con 8.672,6 millones de euros facturados.

En este sentido hay que señalar que el aumento de consumo y producción de aguas envasada ha estado motivado por la caída en las ventas de otros sectores, como refrescos y zumos, claros competidores del agua. Asimismo, dentro del segmento de agua con gas, hay que destacar el importante crecimiento de las ventas del sector de agua con gas saborizada, así como un incremento de las ventas de agua con marca de distribución (MDD).

El sector empresarial de aguas envasadas es muy dinámico y anualmente factura unos 1.000 millones de euros. En España hay unas 100 empresas de aguas envasadas que generan unos 4.500 empleos directos y algo más de 25.000 empleos indirectos. La mayoría de estas empresas se encuentran en zonas rurales con escaso tejido industrial, por lo que el sector se convierte en un importante vector para la reactivación económica y social de estas comarcas. El 70% de las empresas del sector son de carácter familiar y de capital esencialmente español.

La innovación, con la presentación continua de nuevas ofertas son las mayores fortalezas del sector y la principal estrategia de crecimiento de las ventas.

El principal envasador de aguas envasadas en nuestro país registró unas ventas en 2019 de 236 millones de euros, el segundo unos 133,8 millones de euros y el tercero, unos 125 millones de euros. Los tres principales del sector pertenecen a filiales de enormes compañías multinacionales.

El comercio exterior de aguas envasadas se ha dinamizado mucho en los últimos tiempos, ya que tradicionalmente no resultaba un comercio importante. Las exportaciones rondan los 141,6 millones de litros anuales con unas ventas de 61,1 millones de euros. Los principales destinos son otros países de la Unión Europea y del área mediterránea.

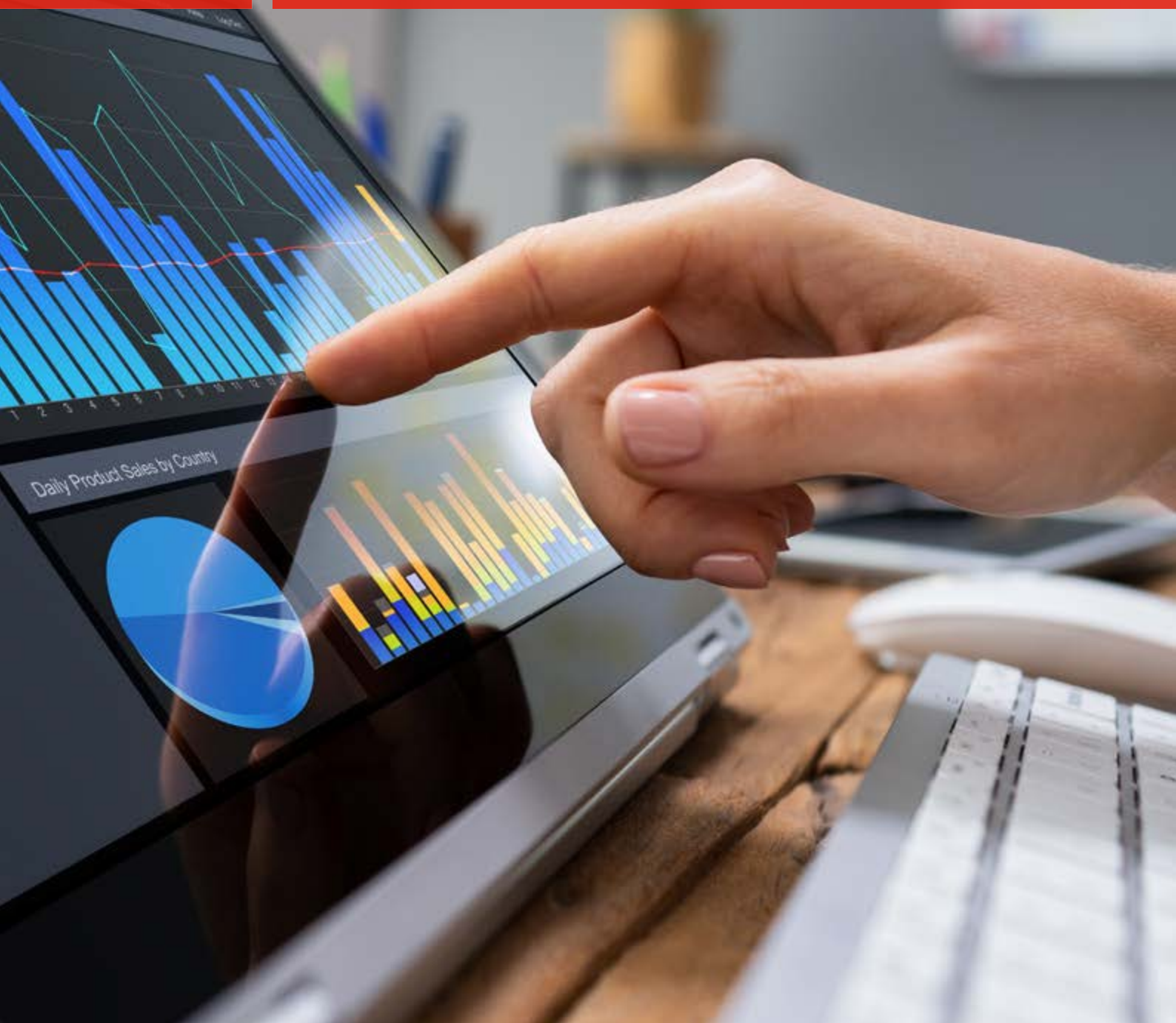
Por su parte, las importaciones de aguas envasadas se situaron en 72,6 millones de litros, un 19% más que el año anterior. Francia destaca como el primer proveedor de agua a España, con y sin gas.





5

ANÁLISIS DE EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

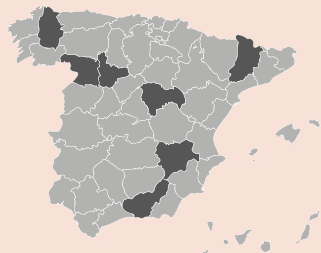


5.1. Sector Fabricación de productos lácteos



1. Grupo Lactalis Iberia, S.A.

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

Ranking: 1	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	
Ventas	1.261 Millones de euros (+4,47%)	
Plantilla	2.500 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Lugo: Villalba y Nadela Zamora Albacete: Villarobledo Lleida: Mollerussa Valladolid: Peñafiel Guadalajara: Marchamalo Granada</p>	
Marcas	CHOLECK, CHUFI, DAMIRA, DON BERNARDO, EL CASTILLO, EL VENTERO, FLOR DE ESGUEVA, GALBANI, GRAN CAPITÁN, LAUKI, PRESIDENT, PULEVA, RAM, SOCIETE	
MDD	CARREFOUR: Leche/ CONSUM: Batidos, Horchata, Leche y Mantequilla/ DÍA: Queso y yogures/ EROSKI: Actimel, Flanes y Natillas	

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

Nº orden Centro de trabajo	1
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ANDALUCÍA GRANADA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA S.L.U.
Código convenio	18001961012004
Vigencia	2019-2021
Cláusula de ultraactividad	Año a año, si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.754
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	40 h/año en jornadas de 8 horas. Si la producción aumenta un 10%, hasta 72 horas. No se puede utilizar en domingos ni festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	16.108,33
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	21.169,13
Vacaciones	22 días laborables+ 10 días de reducción de jornada. Máximo 45 días naturales
Nº Pagas	3+1
Importe Pagas extraordinarias	SB+CP+Antigüedad+ Paga lineal septiembre
Antigüedad	Trienios al 3%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL. Límite 3%
Complemento de IT EC	100% 1ª baja. Segunda y posteriores 100% si no se supera 4% absentismo. ANL 100% desde 1º día. Todos Hasta 12 meses
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribucion bruta. Hasta 12 meses
Seguro Colectivo	Vida, IP y Absoluta: 15.000 €. Además Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Dotación de 2.000 € para gastos del Comité de empresa . Acumulación horaria en los delegados sindicales para su liberación. Comité intercentros
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Premio natalidad o adopción: 92,45 euros. Ayuda escolar: de 0 años a universidad, de 36,26 € a 101,69 € año. Ayuda a hijos o cónyuge discapacitado físico: 125,94 € año
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Por jubilación anticipada: Una anualidad y media si se produce a los 63 años. Una anualidad si se produce a los 64 años. Por Jubilación ordinaria a la edad legal: La empresa abonará 48,93 euros por año de servicio.
Mejoras sociales IV	Derecho a la permanencia en la empresa a trabajadores con discapacidad

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA S.L.U.
Código de Convenio	18001961012004
Centro de trabajo	GRANADA
Empresa	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos: adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos, Posibles reconversiones profesionales,...</p> <p>Se considera, formación obligatoria, aquella que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 17,88 euros por hora de formación.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	<p>Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lactalis Puleva, CT Granada

Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 72</p>	<p>APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a: 1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación. 3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a los condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres. Para ello las partes se comprometen que antes de finales de 2018, la Comisión de Igualdad elaborará el Plan de Igualdad de Lactalis Puleva, que será de inmediata aplicación</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 7 C)</p>	<p>1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras: - Medidas de acceso al empleo, - Clasificación profesional, - Promoción y formación, - Retribuciones, - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres. - Conciliación laboral, personal y familiar, - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo. 2.. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados 3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Art. 7 C)</p>	<p>COMISIÓN DE IGUALDAD. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional. Para ello le serán asignadas las siguientes funciones: 1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras: - Medidas de acceso al empleo, - Clasificación profesional, - Promoción y formación, - Retribuciones, - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres. - Conciliación laboral, personal y familiar, - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo. 2.. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados 3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas. La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, y salario, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo. La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa</p>
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>		
<p>Contratación</p>		
<p>Formación</p>		
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de Igualdad Salarial</p>	<p>No</p>	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lactalis Puleva, CT Granada

Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 7 C)	Lo menciona en las funciones de la Comisión: 1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad (...)- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 50 y Art. 53	ARTÍCULO 50.- REDUCCIÓN DE JORNADA; ARTÍCULO 53.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Nº orden Centro de trabajo	2
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON VALLADOLID-PEÑAFIEL
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.720,5
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469.95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412.75
Vacaciones	30 días naturales+días adicionales en función de edad del trabajador
Nº Pagas	3+1
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad+1 del 4,5% SB
Antigüedad	Cuatrienios valor fijo
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,00%
Complemento de IT EC	100% SB excepto plus de asistencia. Segunda baja desde 4º día. Máximo 18 meses. Si el absentismo de la planat no llega al 4,25% se cobra también plus de asistencia.
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto. Máximo 18 meses. Ayuda de 10 € diarios por hospitalización AT.
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 24.040 €. Accidente: 48.080 €. Accid trafico en trabajo: 72.120 €. IP Accidente: 30.000 €; Gastos de Sepelio: 3.000 €. Asistencia médica en el extranjero: 1.200 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Productos de lactancia gratuitos 1 año de los hijos. Ayuda por hijo minusválido. Obsequio de nupcialidad. Obsequio de natalidad.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Cantidad fija por año de servicio al jubilarse a los 65 años. Igualmente por IP o Fallecimiento. En las celebraciones de 25 /40 / 50 años de servicio en la empresa, el trabajador será obsequiado: Obsequio 25 años: 4.000€ brutos. Obsequio 40 años: 2.500€ brutos. Obsequio 50 años: 5.000€ brutos.
Mejoras sociales IV	Obsequio de navidad y reyes. Subvenciones Actividades Recreativas: 5.038,82 €/año

Nº orden Centro de trabajo	3
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON ZAMORA
Nombre convenio	LACTALIS ZAMORA SLU
Código convenio	49003502011991
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	2 Años
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	17.041,57
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.519,41
Vacaciones	26 días laborables/año. 30 días laborables/año trabajadores con jornada da L a S
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+antigüedad
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje adicional 1%-2% ligado a volúmenes y marca . Si no se alcanzan objetivos, IPC rel tope 1,5%
Complemento de IT EC	100% SB Máximo 18 meses
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB Máximo 18 meses
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 24.040 €. Accidente: 48.080 €. Accid trafico en trabajo: 72.120 €. IP Accidente: 30.000 €; Gastos de Sepelio: 3.000 €. Asistencia médica en el extranjero: 1.200 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda hijo minusvalido: 102 €/año.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Trabajadores no adscritos al sistema de Previsión Social. Antigüedades entre los 10 y 14 años: 2 mensualidades de salario bruto año; Antigüedades entre los 15 y 19 años: 4 mensualidades de salario bruto año; Antigüedades entre 20 años y más años: 6 mensualidades de salario bruto anual
Mejoras sociales IV	Cesta de navidad o importe equivalente. Premios conductas o cualidades sobresalientes. Ayuda bocadillo: 77,38 €/mes

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	LACTALIS ZAMORA SLU
Código de Convenio	49003502011991
Centro de trabajo	ZAMORA
Empresa	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lactalis Zamora, S.L.U.

Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres

No

Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad

No

Comisión de Igualdad

No

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

No

Contratación

Formación

Promoción

Adaptación de jornada

Regula el principio de Igualdad Salarial

No

Acoso sexual y por razón de sexo

No

Faltas muy graves

Medidas preventivas

Protocolo de actuación

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

No



Nº orden Centro de trabajo	4
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA ALBACETE-VILLARROBLEDO
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	ALBACETE-VILLARROBLEDO
Empresa	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	5
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA GUADALAJARA-MARCHAMALO
Nombre convenio	CONVENIO COLECTIVO LNPRL GUADALAJARA, S.L.
Código convenio	19100041122016
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Necesario acuerdo del Comité para su aplicación
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	19.121,61
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	25.079,47
Vacaciones	23 días laborables+1 día por cuatrimestre de descanso por ausencia por absentismo
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+C.A.S.+ Complem. Actividad
Antigüedad	C.A.S. Cantidad fija: 501,93 €/año por cuatrienio
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 3,00%
Complemento de IT EC	EC. Primera baja: 98% Salario base+C.A.S.+ Complem. Actividad hasta el día 21, 100% hasta 1 año. Ligado a absentismo y bajas en periodos anteriores
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario base+C.A.S.+ Complem. Actividad
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación y cesión de horas en el mismo mes. Utilización una vez al año de forma excepcional de las horas sindicales por anticipado.
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Descendientes o familiares discapacitados menores de edad a su cargo, 173,12 €/mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio jubilación o baja por IP. 180,23 e por año de servicio, con mínimo de 2.674,20€. A los trabajadores que provienen de Nestlé se les abona también por fallecimiento o jubilación anticipada
Mejoras sociales IV	Obsequio de navidad. Obsequio Reyes

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONVENIO COLECTIVO LNPRL GUADALAJARA, S.L.
Código de Convenio	19100041122016
Centro de trabajo	GUADALAJARA-MARCHAMALO
Empresa	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lactalis Puleva, CT Guadalajara

Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 72</p>	<p>APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a: 1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2.- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación. 3.- Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a los condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres. Para ello las partes se comprometen que antes de finales de 2018, la Comisión de Igualdad elaborará el Plan de Igualdad de Lactalis Puleva, que será de inmediata aplicación</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 7 C)</p>	<p>1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras: - Medidas de acceso al empleo, - Clasificación profesional, - Promoción y formación, - Retribuciones, - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres. - Conciliación laboral, personal y familiar, - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo. 2.. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados 3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Art. 7 C)</p>	<p>COMISIÓN DE IGUALDAD. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional. Para ello le serán asignadas las siguientes funciones: 1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras: - Medidas de acceso al empleo, - Clasificación profesional, - Promoción y formación, - Retribuciones, - Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres. - Conciliación laboral, personal y familiar, - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo. 2.. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados 3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas. La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, y salario, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo. La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa</p>
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>		
<p>Contratación</p>		
<p>Formación</p>		
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de Igualdad Salarial</p>	<p>No</p>	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lactalis Puleva, CT Guadalajara

Empresa: GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.

Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 7 C)	Lo menciona en las funciones de la Comisión: 1. Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad (...) - Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 50 y Art. 53	ARTÍCULO 50.- REDUCCIÓN DE JORNADA; ARTÍCULO 53.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



Nº orden Centro de trabajo	6
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA LLEIDA-MOLLERUSA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.762
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	16.400,02
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.807,01
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	SB+CP+Antigüedad
Antigüedad	Trienios al 3%
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	60% días 1-3 1ª baja del año. Diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas. Adicional seguro de vida y accidente de 36.855,78 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Ayuda comité: 1.100 €/año. Cesión de Local
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda hijo discapacitado: 108,27 €/mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Prestamos hasta 2.000 € necesidades especiales
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Ayuda por jubilación: 50 € por año de servicio. Antigüedad mínima 10 años
Mejoras sociales IV	Lote de Navidad. Cena de Empresa. Derecho al puesto de trabajo en caso de IP Parcial

Nº orden Centro de trabajo	7
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA LUGO-NADELA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2019-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 20 jornadas en D o Festivo. Máximo 2 seguidos o 3 en dos meses consecutivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	18.689,95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	23.886,25
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 3,00%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Del 19 en adelante 100% SB+ Antigüedad+ Complemento Voluntario. Si el absentismo es inferior al 3%, 100% desde el 15º día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Base de cotización. 100% si hay hospitalización por cualquier causa
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Ayuda comité: 2.000 €/año. Acumulación horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar entre 117,55 €/año y 145 €/año. De 0 a 23 años. Ayuda por hijo discapacitado: 120,55 € brutos/mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

Nº orden Centro de trabajo	8
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	1.261 Millones € (+4,47%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.500 (0,0%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA LUGO-VILLALBA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS (PACTO ARTICULADO)
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+antigüedad
Antigüedad	31,41 € por quinquenio
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	100% SB+Antigüedad
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB+Antigüedad
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas+ Seguro de vida: 24.040 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Ayuda Comité: 1.000 €/año
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda guardería: 65,12 €/mes. Obsequio nupcialidad. Obsequio natalidad. Ayuda hijos discapacitados: 79,56 €/mes. Ayuda escolar de 4 años hasta universidad 90,64 €/año hasta 18 años y 99,70 €/año a partir de 18
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Ayuda por jubilación o por 91,77 € por año de servicio. Mínimo 1.000 €. Premio permanencia: 25 años: Reloj+953,56 €; 40 años: Reloj+1,167,32 €; 50 años: reloj+1,389,38€
Mejoras sociales IV	Obsequio de Reyes. Venta de productos a precio de comercial

2. Danone, S.A.


Primer grupo en España del sector de yogures y postres lácteos refrigerados. Líder marquista indiscutible del sector, que junto a la MDD copan alrededor del 95% del mercado de yogures en distribución alimentaria moderna (datos IRI).

Comercialmente, después de unos ejercicios duros en España por la debilidad del consumo y el crecimiento de las marcas de distribuidor y tras dos años de cierta estabilidad, "el principal reto de Danone es volver a crecer". Y para ello, Danone se centra en la innovación, siendo una de las empresas -posiblemente la primera- más innovadora de gran consumo. Su distribución ha alcanzado los 13.000 puntos de venta nacionales, entre los que se incluyen Mercadona, Dia, Carrefour, Eroski, Alcampo, Aldi y las centrales de compra IFA y Euromadi. Según datos de Danone, 'Alpro' habría contribuido decisivamente al relanzamiento de la categoría de alternativas vegetales al yogur y los postres lácteos, que habría crecido desde su aparición en marzo de 2018 un 12%, frente al descenso del 4% del mismo periodo del año anterior. 'Alpro' se ha convertido en una pieza clave dentro de la estructura Danone. Tanto es así que las alternativas vegetales ya suponen el 14,5% de los ingresos globales de la división de refrigerados lácteos y plant-based de la multinacional francesa. En España, el potencial es enorme. Pese a que las alternativas a los yogures y postres 'Alpro' no empezaron a comercializarse hasta 2018, en solo dos años la división plant based ya aglutina entre el 6 y el 7% de los ingresos de Danone Iberia. En España, el crecimiento de su negocio plant-based en 2019 fue del 25% y la compañía prevé subidas ininterrumpidas a doble dígito hasta 2025. La vocación del negocio plant based de Danone es entrar en nuevas categorías y aprovechar la fortaleza de sus diferentes marcas. Junto a la apertura de las alternativas vegetales a nuevas marcas, otro de los pilares del desarrollo de 'Alpro' será la búsqueda de partners para ampliar el radio de acción de esta división.

En 2019 entró en dos categorías en las que no estábamos presentes, helados y cafés RTD. Para la primera, va de la mano de Farggi (Lacrem). Cuando inició el camino de las alternativas vegetales a los yogures y postres de 'Alpro' en España, en 2018, la marca tenía unas 60 referencias. Ahora, en dos años, está en más de 100. Hasta ahora todas las alternativas vegetales a los yogures y postres de 'Alpro' que se comercializan en España eran importados de las plantas de la firma en Bélgica. Sin embargo, a principios de 2020 Danone iniciaba la producción de algunas referencias en su planta barcelonesa de Parets del Vallès, lo que ha precisado de inversiones. En base a datos de IRI facilitados por la propia compañía, toda la oferta de Danone, con sus diferentes marcas, mantendría una cuota de mercado en valor del 40% en alternativas vegetales al yogur, del 37% en postres, del 15% en bebidas, del 33% en natas, del 13% en helados y del 76% en cafés RTD vegetales.

Si las alternativas vegetales de 'Alpro' han sido la cara para Danone, los ecológicos han sido la cruz. La multinacional francesa decidió atacar inicialmente este segmento con una marca específica, 'Las 2 Vacas', que hizo su aparición en marzo de 2016. La firma consideró que se trataba de un nicho de producto muy concreto y quiso centrarse especialmente en los "eco-lovers". La multinacional también quiso marcar diferencias con el resto de su catálogo en la política comercial. En la

práctica, con una potente campaña en el punto de venta, 'Las 2 Vacas' contribuyó al despegue de los yogures ecológicos. Tanto es así, que en septiembre de 2017, solo un año y medio después de su desembarco en los lineales, la marca ya se había hecho con una cuota de mercado del 11,9% en volumen y del 10,2% en valor, únicamente superada por la MDD y por algunos especialistas. A partir de ahí, dos hechos han marcado el destino de 'Las 2 Vacas'. Por un lado, la pérdida de vigor posterior al factor novedad. Y, por otro, el desembarco de otros competidores "generalistas". A esto hay que añadir el creciente desarrollo de la MDD. Danone dio un giro total a sus planes iniciales. A principios de 2019 retiró del mercado español 'Las 2 Vacas' y de un posicionamiento especialista pasó a uno generalista, pasando a estar presente en el nicho bío con sus grandes marcas, entre ellas 'Danone', 'Activia' y 'Danonino'. Tampoco fue bien y a julio de 2020 solo permanecía en el catálogo bío de Danone 'Danonino'

Ranking: 2	JORGE, S.L. GRUPO
Ventas	767,95 Millones de euros (+0,51%)
Plantilla	1.239 personas trabajadoras (+2,74%)
Centros de Trabajo	<p>Asturias: Salas Barcelona: Parets del Vallés Madrid: Tres Cantos Valencia: Aldaya</p> 
Marcas	ACTIMEL, ACTIVIA, ALPRO, DANACOL, DANET, DANISSIMO, DANONE, DANONINO, DAN`UP, DENSIA, LA COPA, LAS 2 VACAS, MI PRIMER DANONE, MMMH!, OIKOS, ORIGINAL 1919, SAVIA, VELOUTÉ, VITALINEA
MDD	NO FABRICA

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

Empresa: DANONE, S.A		Ranking 2
Nº orden Centro de trabajo	9	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	767,95 Millones € (+0,51%)	
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.239 (+2,74%)	
MDD	NO	
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA BARCELONA-PARET DEL VALLES; MADRID-TRES CANTOS, COM. VALENCIANA-VALENCIA-ALDAYA y ASTURIAS-SALAS	
Nombre convenio	DANONE, S.A.	
Código convenio	90010192011996	
Vigencia	2018-2021	
Cláusula de ultraactividad	1 año	
Jornada Anual h/año	1.694	
Jornada Semanal h/semana		
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	16 jornadas de trabajo durante toda la vigencia del Convenio. Maximo 7,40 h de L a S	
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	25.955,22	
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	30.781,30	
Vacaciones	26 días laborables	
Nº Pagas	2	
Importe Pagas extraordinarias	según tablas. Incluidas en Salario anual	
Antigüedad	Si estaban en alta en la empresa el día 31 de diciembre de 2002 y no se han adherido al Plan de Pensiones de Empleo, quinquenios del 5%. Si se adhieren al Plan de pensiones, Complemento personal	
Incremento Salarial	1,2%	
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL	
Complemento de IT EC	EC: 100% (supeditado a que el Índice de absentismo del centro de trabajo o sección no supere el 4% mensual). Dos primeras bajas del año	
Complemento IT AT y Hospitalización	AT: 100%; Accidente Laboral	
Seguro Colectivo	Para los trabajadores no adscritos al Plan de Pensiones Fallecimiento: enfermedad: 1 anualidad, A no Laboral 1,5 anualidades y AT 2 anualidades. Incapacidad Absoluta o Gran Invalidez: 1 anualidad: Permanente 15.000 €. Parcial hasta 6.010,20 €	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La contratación a tiempo parcial no podrá exceder del 8% de la plantilla media de la Empresa en cómputo anual. Limitacion contratos ETTs a supuestos muy concretos: jubilación parcial con Contrato de Relevo a los trabajadores que cumplan los requisitos.	
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Secciones sindicales: mas del 10% delegados de personal y mas del 10% más de 2 CCAA. 5 delegados sindicales por Sección sindical. Coordinador de la Sección Sindical. Acumulacion de horas sindicales	
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda por hijo o cónyuge discapacitado: 215,32 €/mes. Ayuda escolar: 473,90 E/año de 3 hasta 18 años. Ayuda estudios hijos mayores 18 años empleado condicionado a asignaturas aprobadas minimo 50% 473,87 €/año	
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Ayuda a Fondo perdido por traslado: 23.500€+gastos de traslado 3.600€. Prestamo puente para adquisición de vivienda en lugar de destino	
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plan de Pensiones de Empleo. 110% Salario regulador por jubilacion, muerte o IP	
Mejoras sociales IV	Póliza de Seguro médico	

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	DANONE, S.A.
Código de Convenio	90010192011996
Centro de trabajo	BARCELONA-PARET DEL VALLES / MADRID-TRES CANTOS / VALENCIA-ALDAYA / ASTURIAS-SALAS
Empresa	DANONE, S.A
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Danone, S.A.

Empresa: DANONE, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art.1 Objeto	El presente Convenio general se fundamenta en la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de sexo, expresión e identidad de género, orientación sexual, religión, raza, ideología política o sindical.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Cap. VII	Conciliación de la vida personal y profesional. Con el objetivo de dar efectivo cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es de aplicación el Plan de Igualdad de Danone, S.A., y que forma parte integrante de este Convenio colectivo (BOE 9 de Septiembre de 2009).
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 5 y Art. 42	Art. 5. Modalidades de distribución individual de la participación. No se considerarán ausencias Las bajas derivadas de actos de violencia de género. Art. 42. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral. Las bajas por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto, lactancia y actos de violencia de género se beneficiarán de la prestación económica expresada en el párrafo primero de este artículo, con independencia del índice de absentismo tanto a nivel de centro y/o sección, como a nivel individual y de los procesos de baja causados en el año natural.



3. Corporacion Alimentaria Peñasanta, S.A. Capsa Foods

Bajo el nombre comercial de Capsa Food, aglutina las marcas 'Central Lechera Asturiana', 'Ato', 'Larsa' e 'Innova Food Ingredients'. Junto a Làctia Agroalimentaria (interproveedora de Mercadona) constituyó una joint venture para adquirir en 2017 la planta que tiene Vidreres Llet, filial de Capsa, en la localidad de Vidreres (Girona). El nuevo proyecto garantizaba la continuidad de todos los puestos de trabajo e impulsa la actividad actual de la planta de Vidreres. Así, Làctia Agroalimentaria pasaba a envasar leche con la enseña 'Hacendado' y Capsa continuó envasando la marca 'ATO', potenciando la exportación a través de esta factoría.

Capsa suscribe también una participación minoritaria en Iberleche, sociedad a la que traspasaron sus negocios de MDD tanto la propia Capsa como Leche Celta (socio mayoritario); el 40% de Llet Ato -constituida junto a ganaderos catalanes a través de Natura Llet, S.L. - y el 49% de Menorca Llet, joint-venture creada junto a Coop. Insular Ganadera (Cionga) para explotar una planta de envasado de leche UHT en brik en Alaior (Menorca). Asimismo, suscribe el 100% de Cueva del Molin, productora de queso DO Cabrales con sede en el municipio asturiano homónimo; el 44% de la fabricante de piensos Sociedad Asturiana de Servicios Agropecuarios, y el 100% de Porlac Comercializao de Lacticinios, Lda.

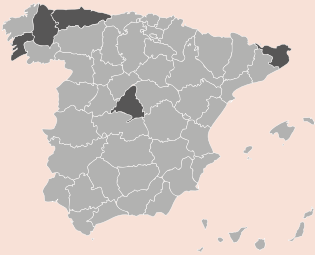
En enero de 2020, anuncia la adquisición del 50% de Lácteas Flor de Burgos, S.L. (Ver ficha), elaboradora de queso fresco y refrigerados lácteos. Con esta operación, Capsa Food refuerza su apuesta por el mercado de quesos y productos frescos, englobada en el proceso de diversificación abierto en la compañía, con vocación de crecimiento nacional e internacional. En quesos, la firma asturiana estaba apostando por gamas de mayor valor añadido, como hacía, a finales de 2018, con 'El Maestro Quesero', una selección de tradicionales quesos asturianos, que elabora con su leche 'Central Lechera Asturiana'. Además, ya en 2019 reforzaba su marca 'Larsa' con quesos en barra y lonchas, que elabora con leche de pastoreo.

Además, el pasado año culminaba el Plan Estratégico 2015-2019, que le ha permitido cumplir con su propósito de dar futuro al ganadero, ofreciendo productos naturales y servicios que mejoren la salud y la calidad de vida de las personas en un entorno sostenible, según afirma la compañía.

Además, también en 2019, la diversificación hacia otros sectores cobraba gran importancia para la compañía y prueba de ello han sido las acciones llevadas a cabo en el citado año. Así, presentó el Instituto Central Lechera Asturiana para la Nutrición Personalizada y su proyecto "39ytu". La compañía también entró a formar parte de San Antonio Biotics, con el objetivo de proporcionar probióticos de última generación al Instituto. Además, y fruto del acuerdo firmado con Cantabria Labs en 2018, se lanzó NMCLA Diabet, una fórmula especialmente diseñada para persona diabéticas en el

canal farmacia. En este mismo ejercicio, también ha creado Capsa Vida (Vehículo de Inversión para el Desarrollo de la Alimentación del futuro), fondo dotado con 5 M€ para tomar participación en start up con proyectos en el ámbito de la salud, sostenibilidad y personalización. Una de las start up en la que amplió su participación en 2019 ha sido Raw Superdrink, tras la primera incursión de la compañía fuera del negocio lácteo. También ha entrado a formar parte del accionariado de Entomo Agroindustrial, como ejemplo de economía circular. Además, 'Asana' continuará actuando como marca transversal ecológica del grupo.

Por último, y dentro de esta apuesta por la diversificación, a finales de año se firma un acuerdo con IMOMA (Instituto de Medicina Oncológica y Molecular de Asturias), para llevar a cabo proyectos conjuntos en el campo de la nutrición y la salud, además de actividades relacionadas con la promoción social de las investigaciones.

Ranking: 3	CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA S.A. CAPSA FOOD	
Ventas	720,80 Millones de euros (-0,46%)	
Plantilla	1.083 personas trabajadoras (-1,72%)	
Centros de Trabajo	<p>Asturias: Granda Girona: Vidreres Lugo: Outeiro de Rei Madrid: Zarzalejo Pontevedra: Vilagarcia de Arousa</p>	
Marcas	ASANA, ATO, CENTRAL LECHERA ASTURIANA, LARSA, SPORT LIFE	
MDD	DIA: Leche/ EL ARBOL: Queso en barra/ EROSKI: Leche	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	720,80 Millones € (-0,46%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.083 (-1,72%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-VIDRERES Y MADRID-ZARZALEJO
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	GIRONA-VIDRERES / MADRID ZARZALEJOS
Empresa	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: CORP. ALIMENT. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	15
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	720,80 Millones € (-0,46%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.083 (-1,72%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA LUGO-OTERO DE REI
Nombre convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO
Código convenio	27000622011992
Vigencia	2017-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	
Jornada Semanal h/semana	40,00
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	19.551,01
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	22.925,82
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3+1
Importe Pagas extraordinarias	Salario base +CP Antigüedad+ Plus actividad. 1 Paga unica por firma convenio. Valor por categoría.
Antigüedad	Congelada en 1999
Incremento Salarial	1,2%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Muerte natural o IP: 20.904,94 €; Accidente: 32.309,38 € y Accidente de trafico 43.713,83 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Preferencia a los trabajadores temporales para acceso a plazas fijas
Derechos Sindicales	Fondo Comité: 1.865,81€ año. Financiacion Secciones sindicales: 1.002 €. Delegado sindical de Centro de Trabajo
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar entre 4 y 17 años ligada a ingresos por debajo de 2,5 SMI. Ayuda natalidad y nupcialidad.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Anticipos al personal: Maximo 4.4612,78 €
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio Constancia: Al cumplir 60 años: 45%. Al cumplir 61 años: 40%. Al cumplir 62 años: 35%. Al cumplir 63 años: 30%. Cantidades en función de categoría. jubilación anticipada 63 o 64 años: complemento hasta el 100% hasta los 65
Mejoras sociales IV	Acto social financiado por la empresa: 4.860 €

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO
Código de Convenio	27000622011992
Centro de trabajo	LUGO-OTERO DE REI
Empresa	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta CT Lugo

Empresa: CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Cap. I.	IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DERECHOS LINGÜÍSTICOS. I.- Las partes acuerdan actuar en todo momento regidas por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en aplicación de lo dispuesto en el plan de igualdad elaborado en la empresa.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	16
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	720,80 Millones € (-0,46%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.083 (-1,72%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ASTURIAS ASTURIAS-GRANDA
Nombre convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS
Código convenio	33003411011983
Vigencia	2016-2021
Cláusula de ultraactividad	Prórroga año a año, si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	25.437,60
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	29.439,15
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad
Antigüedad	4,8173% del salario base de su categoría calculado a 31.12.2015 por quinquenio
Incremento Salarial	1,30%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% Retribución Bruta
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Retribución Bruta
Seguro Colectivo	Muerte por Enfermedad común 15.589 €; IP Total o absoluta 15.589 €; Muerte por accidente no de tráfico 31.167 €; Muerto por accidente laboral o de tráfico 46.374 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación de Horas. Delegado Sindical. Comité supraempresarial. Dotación 7.560 €/año
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Premio de natalidad y nupcialidad
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	En el momento de jubilación o paso a IP: Premio de fidelidad y constancia: 331,40 € por año de servicio
Mejoras sociales IV	Cesta de navidad o importe equivalente

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS
Código de Convenio	33003411011983
Centro de trabajo	ASTURIAS-GRANDA
Empresa	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>Se considera, formación obligatoria, aquella que se deriva de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, por promociones profesionales o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo.</p> <p>Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, será compensada preferentemente mediante descanso, sin que afecte al ciclo productivo o en último caso retribuida como hora ordinaria de salario fijo.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Contratos de obra y servicio: además de por las causas y en las circunstancias legalmente permitidas, se podrán formalizar contratos para la realización de una obra o servicio determinados para la incorporación de plantilla en administración y en proceso de datos cuando, se implanten nuevas tecnologías
BYOD	NO

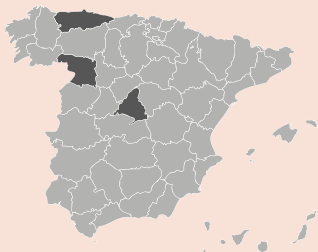
FICHA RESUMEN IGUALDAD

	Convenio Colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta CT Granda	
	Empresa: CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



4. Industrias Lácteas Asturianas, S.A. (ILAS)

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

Ranking: 4	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS)
Ventas	651,71 Millones de euros (-0,91%)
Plantilla	1.443 personas trabajadoras (+2,56%)
Centros de Trabajo	<p>Asturias: Granda y Anledo Madrid: Bustarviejo y El Escorial Zamora: Fresno de la Ribera</p> 
Marcas	ANALAC, BLEUFORT, CARVEL, EL APRISCO, KROL, LA VAQUITA, LOS CLAVELES, MONTELARREINA, ORO VIEJO, QUINTANA, RENY PICOT, SAINT ROCH, SEÑORIO DE MONTELARREINA, SUPERCARVEL, TRASMONTES
MDD	CONSUM: Queso rallado/ DIA: Leche/ HIPERCOR: Leche/ EROSKI: Leche

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	651,71 Millones € (-0,91%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.443 (+2,56%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ASTURIAS -GRANDA Y ANLEDO Y MADRID-BUSTARVIEJO
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	ASTURIAS-GRANDA / ASTURIAS-ANLEDO / MADRID-BUSTARVIEJO
Empresa	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	19
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	651,71 Millones € (-0,91%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.443 (+2,56%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON ZAMORA-FRESNO DE LA RIBERA
Nombre convenio	LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS SA
Código convenio	49005202011994
Vigencia	2019-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.765
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 22 semanas al año. Límite 50 h semanales y 9 al día. No podrá ser inferior a 6,5 al día ni a 32,5 a la semana
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.743,83
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.464,88
Vacaciones	30 días laborables incluidos sábados
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad
Antigüedad	quinquenos del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL 2019+2020 superior a 2,5%
Complemento de IT EC	100% SB Incluido plus asistencia
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB Incluido plus asistencia
Seguro Colectivo	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Cesta de Navidad

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS SA
Código de Convenio	49005202011994
Centro de trabajo	ZAMORA-FRESNO DE LA RIBERA
Empresa	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Lácteos Castellano Leonesas, S.A.

Empresa: INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



5. Coop. Gan. del valle de los Pedroches (COVAP)

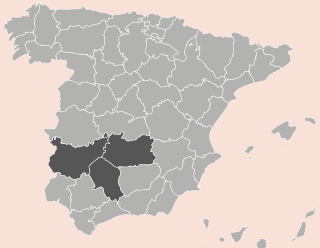
Está integrada por 7.339 socios productores y 8.565 colaboradores de la provincia de Córdoba (del Valle de los Pedroches y Valle del Guadiato), Badajoz (La Serena y La Siberia), Ciudad Real (del Valle de Alcudia) y Huelva. Cuenta con actividades de vacuno de carne, vacuno de leche, ovino de carne, ovino/caprino de leche, ibérico de bellota, alimentación animal y suministros. Un 60% de sus ingresos, correspondieron a su actividad láctea -integrado por leche, preparado lácteo, batidos, nata, mantequilla y quesos-.

El grueso de ese negocio procede del suministro a Mercadona, cadena a la que Covap provee, con la marca 'Hacendado', de leche de vaca, mantequilla, nata y chocolate a la taza, y el resto corresponde a la venta con la marca 'Lácteos Covap'. La ligazón de Covap con Mercadona se produce también a través de otra suministradora láctea de la cadena, la sociedad Lactiber León, S.L., participada por la entidad en un 50% -junto a Iparlat-, al sumar en 2017 un 17% tras la salida de Dafsa de la leonesa. Además, ha extendido la zona de suministro a Cataluña, con la creación de la sociedad Lactia Agroalimentaria, junto a la cooperativa catalana Lleters de Catalunya. A través de ésta ha creado una empresa conjunta con Central Lechera Asturiana, donde Covap tiene el 76%, para adquirir la fábrica de Vidreres (Girona), -la antigua ATO-. En este sentido, en 2018 también incorporaba una planta en Galicia, en concreto la planta de envasado de Leche Celta en Meira (Lugo), cuya producción ya se destinaba íntegramente a abastecer a la cadena con leche gallega para su marca 'Hacendado'. Su complejo de Pozoblanco (Córdoba) incluye industria cárnica de cerdo ibérico, vacuno y ovino, central láctea, planta de cogeneración y fábrica de piensos compuestos.

Además, Covap cuenta con otra planta de piensos en Almorchón (Badajoz); un centro de alimentación para rumiantes (con capacidad para 170.000 corderos/año) y una



pequeña instalación de cría de porcino ibérico (para genética, etc.) en Pozoblanco; plantas de engorde de terneros en Alcaracejos (Córdoba) y Almadenejos (Ciudad Real) -ésta con potencial de 14.000 terneros/año-; un centro de tipificación de cordero en Alcaracejos (Córdoba); y una red de siete tiendas de calle, ubicadas en Pozoblanco (2), Córdoba, Málaga, Santa Elena (Jaén), Madrid y San Sebastián de los Reyes (Madrid). Los miembros del área ganadera de Covap reúnen 30.000 cabezas de vacuno de leche, 20.000 animales bovinos de carne, 75.000 cabezas de porcino ibérico y 150.000 ud de ovino. El área lanar abandonó la cooperativa de segundo grado Cordesur en 2015. Cordesur se dedicaba a la venta en vivo de los corderos de sus asociados y ha sido absorbida por EA Group en 2017. Los quesos se los fabrica Qualia Lácteos, S.L. La entidad suscribe el 95% de Desarrollo Agroalimentaria de los Valles, S.A. (DAVSA) y de Tecnología y Ganadería Covap, S.L. (Tecnocovap).

Ranking: 5	COOP. GAN. DEL VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)
Ventas	476,00 Millones de euros (+2,29%)
Plantilla	848 personas trabajadoras (+12,92%)
Centros de Trabajo	<p>Badajoz: Almorchón Ciudad Real: Almadenejos Córdoba: Pozoblanco y Alcaracejos</p> 
Marcas	COVAP
MDD	MERCADONA: Leche, mantequilla, nata y chocolate a la taza

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



Nº orden Centro de trabajo	21
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	476,00 Millones € (+2,29%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	848 (+12,92%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ANDALUCÍA CÓRDOBA -POZOBLANCO
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75 €
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	CÓRDOBA -POZOBLANCO
Empresa	COOPERATIVA GANADERA VALLE DE LOS PEDROCHES (COVAP)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

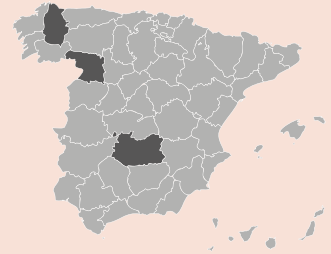
FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: COOP. GAN. DEL VALLE DEL PEDROCHES- SCA COVAP		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

6. Lácteas Garcia Baquero, S.A.

Mantiene una posición de liderazgo a nivel nacional en segmentos como semicurados, con una cuota de mercado del 20%, o curado, con una cuota del 25%, la compañía viene poniendo el foco durante los últimos ejercicios en la internacionalización de su negocio, que actualmente absorbe el 25% de su producción. Actualmente, la quesera gestiona una explotación ganadera en Villahermosa y dispone de centros de recogida en Ciudad Real, Sevilla, Villabrágima (Valladolid) y Alcalá la Real (Jaén).

Ranking: 6	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.
Ventas	417,00 Millones de euros (+0,48%)
Plantilla	136 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	Ciudad Real: Alcázar de San Juan Lugo: Palas del Rei Zamora: Toro
Marcas	BAQUERITOS, GARCIA BAQUERO, MANCHEPOK, POK, TIERRA DEL DUERO, VILLACENTENO
MDD	HIPERCOR y ALDI: Quesos



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



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	417,00 Millones € (+0,48%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	136 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON ZAMORA-TORO; CASTILLA LA MANCHA-CIUDAD REAL-ALCAZAR DE S. JUAN Y GALICIA-LUGO-PALAS DE REI
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75 €
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	ZAMORA-TORO / CIUDAD REAL-ALCAZAR DE SAN JUAN / LUGO-PALAS DEL REI
Empresa	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

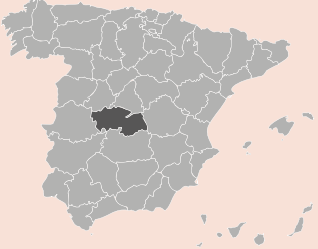
FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

7. Grupo Schreiber Foods España

Nueva razón social de Senoble Ibérica, S.L. desde mayo de 2015, fecha en la que el grupo americano Schreiber Foods oficializaba la compra de la filial española del grupo francés Senoble, cuyo negocio en nuestro país se centraba en el suministro a Mercadona de yogures y postres lácteos refrigerados, en condición de interproveedor de la cadena valenciana. Así, Schreiber Foods España es el segundo grupo en España de yogures y postres lácteos frescos, solo superado por Danone. El cambio de Senoble por Schreiber no ha supuesto grandes cambios ni lanzamientos en Mercadona. Schreiber se ha centrado sobre todo en intentar que estas plantas españolas asuman las importaciones que Senoble acometía desde sus plantas foráneas para Mercadona. Schreiber cuenta con otra filial en España, Schreiber de Canarias que adquirió a Danone a mediados de 2014 y que supuso la entrada de la empresa americana en nuestro país.

Hasta la gran operación de la compra de Senoble Ibérica, la penetración de Schreiber en el mercado de yogures y postres en el viejo continente había ido de la mano de Danone. A mediados de 2013 firmó la compra de tres plantas al grupo francés, en Portugal, Bulgaria y República Checa; a la que sumó posteriormente la española de Tenerife. En todos estos casos, se trata de adquisiciones con acuerdos de suministro por un periodo determinado años, normalmente cinco prorrogables. Para profundizar en esta relación, Danone encargó a Schreiber la fabricación de la gama de flanes que la multinacional francesa lanzó a principios de 2018 en España bajo la nueva marca 'mmmh!'. Estos flanes se estaban fabricando en la planta de Schreiber en Talavera de la Reina, si bien en 2019 Danone cesó la comercialización de esta marca. Alimarket estima que Schreiber Foods España comercializa anualmente unas 225.000 t de yogures y algo más de 37.400 t de postres lácteos frescos, además de unas 16.500 t de queso fresco. En Europa, además de las cuatro plantas adquiridas a Danone y las tres que ha pasado a sumar procedentes de Senoble, Schreiber gestiona otros dos centros en Alemania y uno en Austria. A nivel mundial, con 7.000 empleados, cuenta

Ranking: 7	GRUPO SCHREIBER FOODS ESPAÑA
Ventas	343,00 Millones de euros (+2,97%)
Plantilla	642 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	Toledo: Noblejas y Talavera de la Reina 
Marcas	
MDD	MERCADONA: Yogur y queso fresco

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

con 13 plantas en Estados Unidos e instalaciones en India, Brasil, Uruguay y México. El negocio de Schreiber Foods está principalmente centrado en el suministro con enseñanzas de terceros, ya sea mediante acuerdos de MDD, para otros fabricantes o para operadores de restauración (suministra a las grandes cadenas mundiales de fast food, entre ellas McDonald's). Entre las principales compañías lácteas del mundo, produce queso fundido en lonchas, queso natural, queso crema y yogures.

Empresa: SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.		Ranking 7
Nº orden Centro de trabajo		
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	343,00 Millones € (+2,97%)	
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	642 (+0,00%)	
MDD	SI	
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA TOLEDO-TALAVERA DE LA REINA Y NOBLEJAS	
Nombre convenio	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,	
Código convenio	45100442012017	
Vigencia	2017-2020	
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo	
Jornada Anual h/año	1.752	
Jornada Semanal h/semana		
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	La Compañía no podrá aplicar la distribución irregular de la jornada de trabajo sin previo acuerdo con el trabajador o el Comité de Empresa	
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	NO PUBLICA TABLAS	
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	NO PUBLICA TABLAS	
Vacaciones	22 días laborables	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	SB+CP+antigüedad	
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite	
Incremento Salarial	1,80%	
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Máximo 3,0%	
Complemento de IT EC	75% Salario fijo bruto desde 1º día. Máximo 18 meses	
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario fijo bruto. Máximo 18 meses	
Seguro Colectivo	IPT por cualquier causa - 2 veces el importe anual de la suma de SB, CP y Mejora Voluntaria con un mínimo de 20.000,00 € brutos; Fallecimiento por cualquier causa - 2 veces el importe anual de la suma de SB, CP y Mejora Voluntaria con un mínimo de 20.000,	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA	
Derechos Sindicales	Acumulacion horas sindicales	
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda estudios: de 3 a 21 años: 100 €/año. Tasas de examen para trabajadores. Ayuda po rhijo disminuido 92 € mes	
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Prestamos máximo 3.000 €	
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de jubilación: 500€ si la antigüedad es inferior a 7 años y 1.000 € si es superior	
Mejoras sociales IV	Seguro Médico.	

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,
Código de Convenio	45100442012017
Centro de trabajo	TOLEDO-TALavera DE LA REINA / TOLEDO-NOBLEJAS
Empresa	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	Las partes firmantes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el dialogo social, así como el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los empelados constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de las políticas empresariales y en la consecución de los objetivos de la Compañía. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización, así como los principios de eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el dialogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los empleados.
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	La Compañía procurará fomentar la formación profesional y continua de todos los trabajadores, con la finalidad de proveer y alcanzar la actualización y profesionalización de sus trabajadores
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Schreiber Foods España, S.L.

Empresa: SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 13	Organización del trabajo. 3. Las partes firmantes del presente Convenio reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se prestará especial atención al cumplimiento de este principio de igualdad y no discriminación en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 46	Igualdad. El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, las cuales han sido acordadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la Compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Se adjunta como Anexo V el Plan de Igualdad vigente en la Compañía de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A efectos de lo establecido anteriormente se ha creado una Comisión de Igualdad, formada por tres componentes de la Compañía y tres componentes de los representantes de los trabajadores, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.
Comisión de Igualdad	Art. 46	Igualdad. Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes: - Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos. - Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad. - Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. - Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos. - Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género. - Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social. - Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 47	Artículo 47. Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.
Contratación	Art. 47 a)	a) En materia de selección y promoción profesional: - Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el género. - Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas. - Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación. - Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos
Formación	Art. 47 b)	b) - Garantizar que la distribución de las horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. - Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores de la Compañía.
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 47 c)	c) En materia de retribuciones: - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en concreto la no existencia de diferencias salariales por razón de género
Acoso sexual y por razón de sexo		

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Schreiber Foods España, S.L.

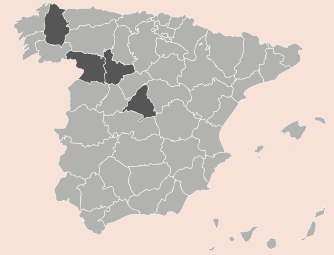
Empresa: SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.

Faltas muy graves	Art. 42.3.	k) El acoso sexual, así como las denuncias falsas de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de género
Medidas preventivas	Art. 46	- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 10	Modalidades de contratación. C) Contrato de Internidad. ii. Supuestos de traslado de trabajadores, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, a otro puesto de trabajo, a consecuencia de un abandono obligado de su anterior puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. El contrato de interinidad podrá suscribirse durante el período de seis meses, durante el cual, la Compañía tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo a aquellos trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo que se hayan trasladado a otro puesto de trabajo con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral antes mencionada.

8. Queserías Entrepinares

Totaler de Mercadona en la categoría de quesos. En su división de quesos, la firma cerró 2019 con un volumen comercializado de 70.000 t de producto, con un crecimiento superior al 9% respecto a las 64.000 t del ejercicio precedente, para alcanzar unas ventas de 330 M€. Forma grupo con Proláctea y Lordi. La estrategia de crecimiento de Entrepinares está vinculada durante los últimos ejercicios al desarrollo de sus instalaciones de Villalba (Lugo), que han venido absorbiendo el grueso de las inversiones y los desarrollos de nuevas líneas de producto de la quesera. El creciente protagonismo de estas instalaciones ha llegado a su máximo desarrollo a partir de 2019, con la puesta en marcha de la nueva planta de producción.

Ranking: 8	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.
Ventas	333,95 Millones de euros (+9,28%)
Plantilla	723 personas trabajadoras (+10,38%)
Centros de Trabajo	Lugo: Vilalba Madrid: Fuenlabrada Valladolid Zamora: Castrogonzalo
Marcas	EL PLANTIO, ENTREPINARES, LA ABADESA
MDD	MERCADONA



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



Nº orden Centro de trabajo	27
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	333,95 Millones € (+9,28%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	723 (+10,38%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON- VALLADOLID Y ZAMORA-GASTROGOZALO; GALICIA-LUGO-VILALBA Y MADRID-FUENLABRADA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75 €
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	VALLADOLID / ZAMORA-CASTROGOZALO / LUGO-VILALBA / MADRID-FUENLABRADA
Empresa	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

9. Iparlat, S.A.

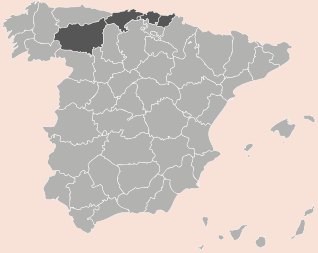
Coordina la actividad industrial del grupo homónimo, especializado en la elaboración de lácteos para marcas de distribución. A lo largo de 2019, tanto la planta de Urnieta, como la de Renedo de Piélagos fueron objeto de distintas inversiones. Por su parte, en el centro de Renedo de Piélagos (Cantabria) se instalaba una nueva línea de envasado de UHT en botella PET, que se comercializa en formatos de 250 ml, 1 l y 1,5 l.

Iparlat mantiene el 50% de Lactiber León, constituida junto a Covap para el envasado de leche para Mercadona y propietaria de una planta en Trobajo del Cerecedo. Su presencia fabril se completa con Altamira Alimentaria, constituida para comercializar leche en Cantabria bajo la enseña homónima junto a las cooperativas Sam, Valles Unidos del Asón y Virgen de Valvaluz (presentes en su accionariado de forma minoritaria). Asimismo, su principal accionista -Kaiku, S. Coop.- suscribe un 10,79% del capital de Kaiku Corporación Alimentaria.

En 2019, impulsó una nueva línea de negocio a través de su filial Natur-All, que aúna su nuevo proyecto de alternativas vegetales. La planta se puso en marcha en abril de ese mismo año en Corella (Navarra). Este centro se dedica a la elaboración de bebidas vegetales elaboradas con avena, almendras, arroz, coco y guisante, entre



otros, todos ellos de origen ecológico. Este proyecto surgió para ampliar la presencia de Iparlat en el exterior y tiene como principales destino grandes distribuidoras internacionales de países como Reino Unido, Italia, Francia, Alemania o Bélgica, entre otros países, donde el consumo de bebidas vegetales lleva años en plena expansión.

Ranking: 9	IPARLAT, S.A.	
Ventas	260,00 Millones de euros (-0,65%)	
Plantilla	27 personas trabajadoras (+8,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Cantabria: Renedeo de Piélagos Guipúzcoa: Urnieta León: Trobajo del Cerecedo Vizcaya: Karrantza</p>	
Marcas		
MDD	MERCADONA	

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



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	260,00 Millones € (-0,65%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	27 (+8%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANTABRIA-RENEDO DE PIELAGOS Y EUSKADI-BIZKAIA-KARRANTZA
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75 €
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	CANTABRIA-RENEDO DE PIELAGOS / VIZCAYA-KARRANTZA
Empresa	IPARLAT, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD		
	Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados	
	Empresa: IPARLAT, S.A.	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	32
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	260,00 Millones € (-0,65%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	27 (+8%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON LEON-TROBAJO
Nombre convenio	ACUERDO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LACTEA LACTIBER LEON
Código convenio	24100012012011
Vigencia	2019-2022
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.784,60
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	21.187,21
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	SB+Complemento capacitación+antigüedad
Antigüedad	Trienios al 3%
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Compromiso de mantenimiento de temporalidad: 20-30%
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de jubilación: importe de la última paga. Premio de vinculación: obsequios 10 y 25 años
Mejoras sociales IV	Autobus, obsequio de navidad,

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	ACUERDO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LACTEA LACTIBER LEON
Código de Convenio	24100012012011
Centro de trabajo	LEON-TROBAJO
Empresa	IPARLAT, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Lácteas Lactiber León

Empresa: IPARLAT, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	33
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	260,00 Millones € (-0,65%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	27 (+8%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	EUSKADI GUIPUZCOA-URNIETA
Nombre convenio	ESNELAT, S.L.
Código convenio	20103942012018
Vigencia	2014-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.661
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	NO PUBLICA TABLAS
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	NO PUBLICA TABLAS
Vacaciones	26 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	Cuatrienios a valor fijo. Máximo de 6
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% SB+Antigüedad
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB+Antigüedad
Seguro Colectivo	Fallecimiento por muerte natural: 9.500; Fallecimiento por accidente 19.000; Fallecimiento por accidente circulación 28.500; IP absoluta 9.500; IP absoluta por accidente 19.000; IP absoluta por accidente circ. 28.500. Además Seguro de Accidentes exclusiva
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Traspaso a indefinidos de 20 contratos temporales durante la vigencia del Convenio
Derechos Sindicales	Sección sindical: más del 15% de afiliación. Delegado sindical con 30 horas retribuidas. Cesión de horas. Derecho a 8 asambleas anuales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: de 0 a Universidad. Ayuda hijos discapacitados: 112 € mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Aginaldo de navidad. Productos lácteos con 35% descuento. 30 Litros de leche al mes. Promoción del Euskera. Abono 100% cursos de Euskera

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	ESNELAT, S.L.
Código de Convenio	20103942012018
Centro de trabajo	GUIPUZCOA-URNIETA
Empresa	IPARLAT, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

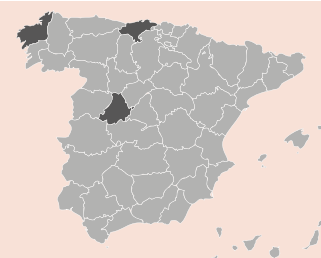
FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Esnelat, S.L.		
Empresa: IPARLAT, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Art. 10	Equiparaciones sociales - conciliación de vida laboral y familiar. Se creará una Comisión Mixta paritaria, constituida por representantes de la empresa y sindicatos representados en el Comité de Empresa. — Promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza. — Velar por la utilización de lenguaje no sexista en comunicaciones, hojas informativas, ofertas de empleo. — Elaborar un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual para prevenir éstos y en caso de que ocurriese, para la pronta resolución de los mismos. — Hacer seguimiento de las contrataciones y de la temporalidad de las mujeres trabajadoras. — Abordar cuestiones referentes a la conciliación de vida y el trabajo de todo el personal. Todo ello sin perjuicio de que determinadas cuestiones personalísimas tengan un planteamiento individual y reservado a petición del trabajador/ra como es norma de esta Empresa
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art. 10	Funciones de la Comisión: — Elaborar un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual para prevenir éstos y en caso de que ocurriese, para la pronta resolución de los mismos.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

10. Leche Celta, S.L.

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

Ranking: 10	LECHE CELTA, S.L.
Ventas	178,50 Millones de euros (-24,34%)
Plantilla	260 personas trabajadoras (-16,93%)
Centros de Trabajo	A Coruña: Pontedeume Ávila: Vicolozano Cantabria: Meruelo
Marcas	BANDERA, BON PAIS, CAMPOBUENO, CELTA, LA VAQUERA, MILAIT, NATURADE
MDD	AHORRAMAS: Leche/ ALCAMPO: Leche/ CARREFOUR: Leche/ CONSUM: Nata/ DIA: Batidos y Leche/ EROSKI: Batidos y Leche/ LIDL: Batidos, Leche y Nata



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



Nº orden Centro de trabajo	35
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	178,50 Millones € (-24,34%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	260 (-16,9%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-PONTEDEUME
Nombre convenio	LECHE CELTA, S.L.
Código convenio	15100681012017
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo (parte normativa)
Jornada Anual h/año	1.768
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Acumulación en periodos de 8 horas. Descanso en día consecutivo. No se aplica en domingos ni festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	16.702,35
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.216,77
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antigüedad
Antigüedad	Quinquenios 5% SB. Sin límite
Incremento Salarial	2,50%
Cláusula de Revisión Salarial	Subida del CIL+1,5%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% SB+Complementos
Seguro Colectivo	Por muerte (cualquier causa): 20.000 €; Por fallecimiento, IPT, absoluta o invalidez grave derivada de un AT: 30.000 €; Gastos de sepelio (por cualquier causa de fallecimiento): 2.200 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Bolsa de horas acumulación trimestral
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	LECHE CELTA, S.L.
Código de Convenio	15100681012017
Centro de trabajo	A CORUÑA-PONTEDEUME
Empresa	LECHE CELTA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Leche Celta, S.L.U.		
Empresa: LECHE CELTA, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 42	Plan de igualdad. La empresa implementará un plan de igualdad que incluirá este Centro de trabajo
Comisión de Igualdad		
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 41	Acoso sexual y laboral
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Anexo III	PROTOCOLO DE ACOSO. Se divide en tres fases: FASE INICIO, FASE DESARROLLO Y FASE ACABADO O RESOLUCIÓN. La investigación del caso la lleva acabo la empresa (RRHH) quien nombrará a un delegado de personal como secretaria. No hay Comisión Instructora. No incluye definiciones ni conductas de cada tipo de acoso. No distingue entre procedimiento abreviado y formal. No marca plazos para la resolución del caso, ni medidas cautelares ni de apoyo a las víctimas.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	178,50 Millones € (-24,34%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	260 (-16,9%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON AVILA-VIZCOLOZANO Y CANTABRIA-MERUELO
Nombre convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código convenio	99003175011981
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma nuevo
Jornada Anual h/año	1.770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	120 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año. Maximo 2 horas de prolongacion o 1 de reducción. No utilizable en domingos o festivos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.469,95 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.412,75 €
Vacaciones	23 días laborables, 31 naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario mes + complemento antigüedad.
Antigüedad	quinquenios del 5% sin límite
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL Límite 2,50%
Complemento de IT EC	EC: diferencia entre el 75% de la base reguladora y el salario base + antigüedad a partir del 3 día. Si no han tenido faltas al trabajo en los últimos 5 meses, desde 1 día. Hasta 18 meses.
Complemento IT AT y Hospitalización	AT y EP 100% . salario base, antigüedad, prima de domingos y festivos, nocturnidad y cámaras. Máximo 18 meses.
Seguro Colectivo	Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: Por Accidente: 30.000, Por EC 20.000 €. Gastos de sepelio: 3.000 €. Asistencia según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sindical a partir de 200 trabajadores. Derecho a un local en empresas de más de 250 trabajadores. Comité Intercentros. Acumulación de horas. Muy desarrollado el apartado de Información y consulta
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Garantía de asistencia por accidente, enfermedad o fallecimiento en el extranjero.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Obligación de abono de salarios cuando se produzcan cierres por incumplimiento de normativa higiénico-sanitarias

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS LÁCTEAS
Código de Convenio	99003175011981
Centro de trabajo	AVILA-VIZCOLOZANO / CANTABRIA-MERUELO
Empresa	LECHE CELTA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo Industrias Lácteas y sus Derivados		
Empresa: LECHE CELTA, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional quinta	9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional quinta	Las partes acuerdan la continuidad de la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes. Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario. Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento. Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque. Serán funciones de esta comisión, las siguientes (...)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación	Art. 62 y Disposición adicional quinta	Art. 62. De los Comités de Empresa. 7ª El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo. Función 7 Comisión de igualdad. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.
Formación		
Promoción	Disposición adicional quinta	Funciones 3, 4 y 5 Comisión de igualdad. 3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Disposición adicional quinta	Función 2 Comisión de igualdad. 2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración
Acoso sexual y por razón de sexo	Si	
Faltas muy graves	Art. 65	Clasificación de faltas: 3.k) El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional décima	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral (moral o mobbing). Desarrollado: I. Definiciones; II. Principios; III. Iniciación del procedimiento; IV. Instrucción del procedimiento; V. Cierre del expediente. No cuenta con Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

5.2. Sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería



1. Europastry, S.A.

El grupo cerró 2019 con ventas consolidadas de 851 M€. Con motivo de la crisis del Covid-19, en marzo de 2020 llevó a cabo un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para el 22,6% de su plantilla, un total de 412 empleados de los 1.824 que conforman la plantilla de la compañía en España. Unos días antes, también en marzo, anunciaba el inicio de la construcción de la que va a ser su primer planta de pan en Oldenzaal (Países Bajos), que entrará en funcionamiento de cara al próximo ejercicio 2021. También en el capítulo de inversiones, en febrero inauguraba una nueva línea productiva de 'Dots' en su planta de Sarral (Tarragona). Esta nueva inversión en Sarral consolida a las instalaciones como la joya de la corona de Europastry en producción de bollería, una vez que el pasado ejercicio incorporase otra línea de producción para bollería prefermentada premium ('Viennoiserie Caprice' y 'Sélection d'Or'), con una inversión similar a la comunicada ahora. En materia de producto, Europastry y Foods For Tomorrow, más conocida por su enseña comercial 'Heura', llegaban a un acuerdo a principios de año para la incorporación de la práctica totalidad de la oferta de 'Heura' a su catálogo foodservice. En esta línea, también destaca el proyecto que desarrolla con la startup onubense Healthy Food Ibérica, con la que ya colabora en una de sus plantas para incorporar a productos de bollería la primera margarina con aceite de oliva para aplicación en panadería. Opera 17 centros de producción, oficinas centrales y su centro de I+D. Europastry genera ya el 30% de sus ventas en los más de 50 países en los que comercializa su producción. De esta cifra, el 80% es producto de bollería.

Ranking: 1	EUROPASTRY, S.A.	
Ventas	580,00 Millones de euros (+10,75%)	
Plantilla	1.592 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Baleares: Palma de Mallorca</p> <p>Barcelona: Rubí, Barberá del Vallès y Sant Joan Despí</p> <p>Lugo: Begonte</p> <p>Tarragona: Sarral y Vallmoll</p> <p>Tenerife: Sta. Cruz de Tenerife</p>	
Marcas	CRISTALINO, DOT´S, EUROPASTRY, FRIART, FRIDA, FRIPAN, GRAN RESERVA, LES TULIPES, L´OBRADOR, PAN SALUD, PÂTISSERIE VALÉRIE, SAINT HONORÉ, SELECCIÓN D´OR, YAYA MARIA	
MDD	NO FABRICA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	580,00 Millones € (+10,75%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.592 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUÑA BARCELONA-RUBI-BARBERÁ DEL VALLÉS Y SANT JOAN DESPÍ; TARRAGONA-SARRAL
Nombre convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código convenio	79000965011994
Vigencia	2018-2019
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. Preaviso mínimo 5 días naturales
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.749,85 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.184,43 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Plus Vinculación y plus ex categoria profesional
Antigüedad	Generada hasta 2015 se mantiene como Plus de Vinculación
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL de los dos años de vigencia del Convenio.
Complemento de IT EC	75% de SB+ plus vinculación + complemento ex categoría. Para 2 1ª Bajas desde 1 día, resto desde 4ª día
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Real de Convenio
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	En las empresas con más de un 15% de afiliación, la representación sindical se ostentará por un delegado. Acumulación mensual de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de permanencia: trabajadores con más de 25 años que causen baja por cualquier motivo excepto despido disciplinario: 2 meses de Salario Convenio+Plus vinculación+plus ex categoría
Mejoras sociales IV	Ayuda por defunción: dos meses de salario

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código de Convenio	79000965011994
Centro de trabajo	RUBI , BARBERÁ DEL VALLÉS Y SANT JOAN DÈSPÍ (BARCELONA)-CATALUNYA, SARRAL(TARRAGONA)-CATALUNYA
Empresa	EUROPASTRY, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	Son faltas leves: el incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Masas Congeladas de Cataluña

Empresa: EUROPASTRY, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	Pero incluye la figura del Delegado de Igualdad en su Disposición adicional Segunda: Se crea la figura del Delegado de Igualdad, como interlocutor de la empresa en esta materia, el cual deberá ser escogido por y de entre los representantes legales de los trabajadores, sin que su nombramiento para este cargo, le comporte la atribución de nuevos derechos, o la ampliación de los que ya le corresponden, como representante legal.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 1	Ámbito funcional y personal; vinculación a la totalidad. El principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de trabajador o trabajadores del redactado de este Convenio, se entenderá en sentido global y no excluyente
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 39	Acoso (moral, sexual o por razón de sexo) Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 39	Todos los trabajadores han de ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral, o sexual, o por razón de sexo en el trabajo, tendrán que dirigirse al Comité de seguridad y salud, así como a la Dirección de la empresa
Protocolo de actuación	Art. 39	Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o sexual o por razón de sexo en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 40	Protección de las víctimas de la violencia de género. La Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas, permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género

Nº orden Centro de trabajo	5
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	580,00 Millones € (+10,75%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.592 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUÑA TARRAGONA-VALLMOLL
Nombre convenio	PANADERÍAS DE TARRAGONA
Código convenio	43000375011994
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	17.553,89 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	21.335,37 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Plus Antigüedad Consolidada
Antigüedad	No se genera. Solo la perciben los trabajadores que tenían el derecho con anterioridad (Plus Antigüedad Cnsolidada)
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC Cataluña +1,00%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Real. En hospitalización 100% incluido 3 meses de convalecencia
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación trimestral de horas. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, con cargos sindicales, a nivel de secretariado provincial o superior, en caso de excedencia para ejercer dicho cargo, tendrán derecho a la readmisión, haya o no plaza y independientemente del número de trabajadores de la empresa
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍAS DE TARRAGONA
Código de Convenio	43000375011994
Centro de trabajo	VALLMOLL (TARRAGONA)- CATALUNYA
Empresa	EUROPASTRY, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	Las empresas podrán aplicar las categorías correspondientes, dependiendo del grupo al que pertenzcan (empresa mecanizada, empresa semimecanizada y empresa artesana).
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

		Convenio Colectivo Panaderías de Tarragona
		Empresa: EUROPASTRY, S.A.
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 35	Planes de Igualdad. Las empresas de más de 150 trabajadoras o trabajadores deberán establecer un plan de igualdad con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores estableciendo la consiguiente comisión de igualdad en un plazo no superior a 6 meses desde la publicación de este convenio.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	6
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	580,00 Millones € (+10,75%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.592 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA LUGO-BEGONTE
Nombre convenio	PANADERÍAS DE LUGO
Código convenio	27000425011983
Vigencia	2014-2023
Cláusula de ultraactividad	Prórroga año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.826
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	13.300,00 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.500,95 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad
Antigüedad	A los 5 años 10%; A los 15 años: 25%. A los 20,40%. A los 25 años: 60%
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% Salario convenio a partir de 90 días
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real AT EC y Hospitalización
Seguro Colectivo	Fallecimiento o IP: 30.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	En el momento de la extinción: Trabajadores con más de 10 años de antigüedad: A los 64 años: una mensualidad y media. A los 63 años: 2 mensualidades. A los 62 años: 3 mensualidades. A los 61 años: 3 mensualidades y media. A los 60 años: 4 mensualidades de VACACIONES PAGADAS
Mejoras sociales IV	1 Kg de pan diario, incluidas bajas y accidentes

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍAS DE LUGO
Código de Convenio	27000425011983
Centro de trabajo	BEGONTE (LUGO)- GALICIA
Empresa	EUROPASTRY, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panaderías de Lugo		
Empresa: EUROPASTRY, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 42	IGUALDAD.- Dentro de las empresas los trabajadores/as no podrán ser discriminados por razones étnicas, de ideología, género, afiliación política o sindical. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo de la empresa, tanto para hombres como para mujeres, sin discriminación alguna. Las empresas vendrán obligadas a respetar la igualdad de trato o de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma determinada por la legislación vigente.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	7
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	580,00 Millones € (+10,75%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.592 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ISLAS BALEARES MALLORCA-PALMA DE MALLORCA
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA ISLAS BALEARES
Código convenio	07000235011982
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.778
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	La empresa podrá distribuir de forma irregular el 10% de la jornada laboral. Solamente se podrá modificar la distribución horaria mensual, semanal o diaria, respetando en todo caso los posibles acuerdos con la RLT. No se puede realizar en sabados no laborables, puentes o festivos.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.555,35 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.019,77 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Complemento Fidelidad
Antigüedad	A partir de 2005 se sustituye por el "complemento fidelidad"
Incremento Salarial	4,25%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	75% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario percibido. En EP 75% BR
Seguro Colectivo	12.020,24 E muerte o IP
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES
Código de Convenio	7000235011982
Centro de trabajo	PALMA DE MALLORCA -ISLAS BALEARES
Empresa	EUROPASTRY, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD		
	Convenio Colectivo Industrias Panadería y Pastelería Islas Baleares	
	Empresa: EUROPASTRY, S.A.	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 35	El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art. 38	Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual. Declaración de principios, definiciones. No desarrolla un protocolo propiamente dicho, no hay procedimiento de actuación y la RLT tendrá conocimiento del hecho si la persona denunciante lo desea.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	8
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	580,00 Millones € (+10,75%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.592 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS TENERIFE-S.C. TENERIFE
Nombre convenio	COMERCIO E INDUSTRIA PASTELERIA PANADERIA BOLLERIA TENERIFE
Código convenio	38002875011996
Vigencia	2011-2014
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1808
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 9 h diarias
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	ULTIMAS TABLAS 2014
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	ULTIMAS TABLAS 2014
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas importe por Grupo profesional
Antigüedad	Se aplica un CP que sustituye a la antigüedad generada
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real hasta 8 meses
Seguro Colectivo	10.800 Muerte o IP
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Local equipado en el centro de trabajo
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE
Código de Convenio	38002875011996
Centro de trabajo	SANTA CRUZ TENERIFE- CANARIAS
Empresa	EUROPASTRY, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Comercio Industrias Pastelería, Confeitería, Bollería...
Sta Cruz de Tenerife

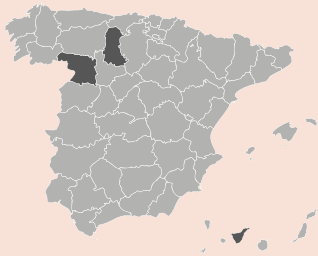
Empresa: EUROPASTRY, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 26	
Faltas muy graves	Art. 26	Faltas muy graves. 4.- Acoso sexual. Se considerarán faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/ra de la empresa. Estos supuestos en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre personas con contrato temporal, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

2. Cerealto Siro Foods, S.L.

Grupo surgido en 2018 de la integración de Grupo Siro y Cerealto, ambas especializadas en la producción de referencias derivadas de los cereales para terceros, tanto compañías de distribución como otras compañías marquistas. En nuestro país, Grupo Siro era proveedor de Mercadona en las categorías de galletas, pasta, bollería, cereales y pan de molde.

El grupo opera en la actualidad un total de 12 centros de producción, ubicados en España, Portugal, Italia, México y Reino Unido, además de una oficina comercial en EEUU, donde su proyecto industrial se encuentra actualmente paralizado, aunque pretende revitalizar su presencia comercial en este país a partir de este 2020. Esta estructura se ha visto reducida tras completar la venta de los negocios de bollería y pan de molde del grupo, incluyendo las fábricas asociadas a éstas, localizadas en Briviesca (Burgos), El Espinar (Segovia), Navarrés (Valencia) y Medina del Campo (Valladolid) -en el caso de las de bollería- y en Antequera (Málaga) y Paterna (Valencia) -ambas dedicadas a la producción de pan-. La primera que dejó pertenecer al grupo ha sido la de El Espinar (Segovia), vendida a Patisart en julio de 2019. De forma paralela, vendió su negocio de alimentación infantil y su planta de Benavente (Portugal) a la belga Belourthe. Este negocio representó en 2018 el 5% de sus ventas. A finales de 2019 anunció la venta de la planta de Paterna a Grupo Bimbo, la de Antequera a la italiana Morato Pane y la de Navarrés a Dulmatesa, del grupo Productos López, operaciones que se harán efectivas a lo largo de 2020. A principios de 2021 confirmó la venta de la planta de Briviesca a Morato Pane y la de Medina del Campo a Grupo Bimbo. También en ese ejercicio ejecutó la venta de su planta de galletas y tortitas de Jaén a Family Biscuits, propiedad de Félix Gullón.

Ranking: 2	CEREALTO SIRO FOODS, S.L.
Ventas	557,00 Millones de euros (-3,83%)
Plantilla	4.640 personas trabajadoras (-3,19%)
Centros de Trabajo	<p>Palencia: Venta de Baños (6) y Aguilar de Campoo</p> <p>Zamora: Toro</p> 
Marcas	MOCCAGATTA, PASTIFICIO MEDITERRÁNEA, SIRO
MDD	CARREFOUR: Pasta/ EROSKI: Galletas/ MERCADONA: Bollería y pan de molde

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

De esta forma, desde 2020, el grupo centra su negocio en los sectores de galletas, pasta y cereales. Para ello, ha planificado las primeras inversiones en el negocio de cereales, que ascenderán a 12 M€ para ampliar su capacidad en cereales para el desayuno e instalar una línea de barritas en Aguilar de Campoo, con capacidad para 9.000 t, triplicando así su capacidad actual de producción de estas referencias entre sus centros de Toro (Zamora) y Worksop (Reino Unido). A estos se unirá en 2019 una nueva línea que estará situada en Tepejí (México).

Empresa: CEREALTO SIRO FOODS, S.L.		Ranking 2
Nº orden Centro de trabajo	9	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	557,00 Millones € (-3,83%)	
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	4.640 (-3,19%)	
MDD	SI	
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON PALENCIA (VENTA DE BAÑOS) 2 CENTROS	
Nombre convenio	SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.	
Código convenio	34000822012000	
Vigencia	2018-2021	
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo	
Jornada Anual h/año	1760	
Jornada Semanal h/semana		
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Flexibilización máxima 10 jornadas/año. No se puede convocar en vacaciones, días de ajuste o puentes. No puede implicar 7 días consecutivos de trabajo	
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	16.068,66 €	
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.317,13 €	
Vacaciones	22 días laborables	
Nº Pagas	3	
Importe Pagas extraordinarias	2 SB+ C Ad personam. 1 SB	
Antigüedad	NO REGULA	
Incremento Salarial	2,00%	
Cláusula de Revisión Salarial	% en función de absentismo+calidad	
Complemento de IT EC	1ª baja. Día 1 al 16, 65% BR, desde 17 día, 100%. Sigüientes, 100% BR desde día 17	
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR. Si Hospitalización del 1 al 7 85% BR . Desde el 8º 100%	
Seguro Colectivo	Fallecimiento, IP Absoluta o IP total: 23.000 €	
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA	
Derechos Sindicales	NO REGULA	
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: hasta 27 años. Ayuda desplazamiento a localidad distinta	
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA	
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Jubilación entre 61 y 63 años: 10 mensualidades. Si la jubilación es por incapacidad con menor edad, 10 mensualidades	
Mejoras sociales IV	Si el trabajador falleciera o quedara incapacitado, tendrán preferencia para cubrir el puesto su cónyuge o hijos	

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.
Código de Convenio	34000822012000
Centro de trabajo	VENTA DE BAÑOS (PALENCIA)-CASTILLA LEON
Empresa	CEREALTO SIRO FOODS, S.L
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica del personal afectado
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo, siempre y cuando ello no suponga detrimento de las condiciones adquiridas, en su caso, por cada persona a título individual. La Empresa estará obligada a facilitar una formación adecuada en materia de Salud Laboral y Seguridad a las personas que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo SIRO Venta de Baños		
Empresa: CEREALTO SIRO FOODS		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	Existe, a la firma del presente Convenio, un Plan de Igualdad con vigencia del año 2016 al año 2019, el cual permanece vigente en tanto se esté negociando la actualización de dicho Plan de Igualdad. Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad		
Comisión de Igualdad		
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres		
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial		
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 45	Faltas muy graves: m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género		

Nº orden Centro de trabajo	11
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	557,00 Millones € (-3,83%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	4.640 (-3,19%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON PALENCIA (VENTA DE BAÑOS)
Nombre convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código convenio	34000252011981
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	64 Horas (8 jornadas) para el personal a 4º turno y 48 horas (6 jornadas) para personal a 3º turno. Se aplica por jornada completa. No se puede aplicar en vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.116,48 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.549,98 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario bruto mensual
Antigüedad	Para quien lo tenga reconocido. Se devenga hasta 10 trienios (6% por trienio)
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	% en función de absentismo+calidad
Complemento de IT EC	Día 1-3 65% BR (solo 1ª baja) , del 4-8, 60% BR a partir del 9 día 100% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR AT EP u Hospitalización
Seguro Colectivo	Fallecimiento por cualquier causa o IP o Gran invalidez: Una anualidad de salario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Local sindical con medios necesarios Administración de horas por la sección sindical. Posibilidad de constituir Secciones sindicales si hay más de 150 trabajadores en plantilla. Elección de Delegado Sindical
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: hasta 27 años. Ayuda desplazamiento a localidad distinta
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de vinculación: 1.300 € a los 25 años. jubilación de trabajadores con más de 10 años de antigüedad: -60 o 61 años; 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses; 62, 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses; 63 años, de forma voluntaria 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses.
Mejoras sociales IV	Mantenimiento de puesto de trabajo en caso de incapacidad sobrevenida, siempre que exista puesto adaptado. Derecho de elección de turno si el trabajador cursa estudios oficiales. Adquisición de producto con un 25% de descuento

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código de Convenio	34000252011981
Centro de trabajo	PALENCIA (VENTA DE BAÑOS)
Empresa	CEREALTO SIRO FOODS, S.L
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Galletas Siro, S.A.

Empresa: CEREALTO SIRO FOODS

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición Adicional Segunda:	Respeto Principio de Igualdad y Diversidad. Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Disposición Adicional Segunda:	y el compromiso de la actualización del Plan de Igualdad atendiendo a la legislación vigente.
Comisión de Igualdad	Disposición Adicional Segunda:	Existe una Comisión de Igualdad constituida
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 60	Faltas Muy Graves j) El acoso sexual.
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disposición adicional primera	Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas. Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Existe un protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	12
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	557,00 Millones € (-3,83%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	4.640 (-3,19%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON PALENCIA (AGUILAR DE CAMPOO)
Nombre convenio	SIRO AGUILAR, S.A.
Código convenio	34100041012011
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	19.530,04 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	23.084,79 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	32 días SB y Complem. Puesto
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	% en función de absentismo+calidad
Complemento de IT EC	Día 1-3 65% BR , del 4-8, 60% BR a partir del 9 día 100% BR.
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR AT EP u Hospitalización
Seguro Colectivo	Fallecimiento por cualquier causa o IP o Gran invalidez: Una anualidad de salario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Prioridad de uso de contratos del art.15 ET sobre contratos de ETT. Preferencia en la contratación indefinida a trabajadores eventuales de la empresa
Derechos Sindicales	Local sindical con medios necesarios Administración de horas por la sección sindical. Posibilidad de constituir Secciones sindicales si hay más de 150 trabajadores en plantilla. Elección de Delegado Sindical
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: hasta 27 años. Ayuda desplazamiento a localidad distinta
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	SIRO AGUILAR, S.A.
Código de Convenio	34100041012011
Centro de trabajo	AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA)- CASTILLA LEON
Empresa	CEREALTO SIRO FOODS
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	<p>En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.</p> <p>La Empresa procederá a revisar periódicamente las DPT ("Descripción de Puesto de Trabajo"), a fin que sean reflejo de los procesos vigentes en la planta, excluyéndose de las revisiones circunstancias coyunturales derivadas de la propia evolución de los procesos o sistemas de trabajo o simples cambios en la instrucción técnica del puesto</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Siro Aguilar S.L.U.

Empresa: CEREALTO SIRO FOODS

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición Adicional Tercera.	Respeto al Principio de Igualdad y Diversidad. Cualquier persona del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas del centro de trabajo.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 51	Faltas Muy Graves. k) El acoso moral, sexual o laboral ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o intencionadas contra compañeros por acoso sexual o laboral, cuando así quede constatado y acreditado según el procedimiento establecido en el protocolo de comportamientos no tolerados.
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disposición adicional primera	Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas. Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Existe un protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 35	Licencias no retribuidas. c) Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año.

Nº orden Centro de trabajo	13
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	557,00 Millones € (-3,83%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	4.640 (-3,19%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON ZAMORA (TORO)
Nombre convenio	GALLETAS SIRO, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE TORO
Código convenio	49003602011992
Vigencia	2014-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	64 Horas (8 jornadas). Se aplica por jornada completa. No se puede aplicar en vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.120,32 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.507,79 €
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	30 días Salario mensual
Antigüedad	Para quien lo tenga reconocido. Se devenga hasta 10 trienios (6% por trienio)
Incremento Salarial	1,75%
Cláusula de Revisión Salarial	% en función de absentismo+calidad
Complemento de IT EC	Día 1-4 60% Salario mes anterior , a partir del 5 día 100% Salario mes anterior
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR AT EP u Hospitalización
Seguro Colectivo	Fallecimiento por cualquier causa , IP Absoluta o IP total: por AT: 22.000 €; IP parcial: 16.020 €. IP o gran invalidez por cualquier causa: 10.010 €.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Local sindical con medios necesarios Administración de horas por la sección sindical. Posibilidad de constituir Secciones sindicales si hay más de 150 trabajadores en plantilla. Elección de Delegado Sindical
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: hasta 27 años. Ayuda desplazamiento a localidad distinta
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Minimo 15 años antigüedad A los 60 o 61 años 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 12 meses. A los 62 o 63 años la persona percibirá 45 días de salario real por cada 5 años de antigüedad, con un máximo de 9 meses. A los 64 años la Empresa se compromete a contratar a otra persona por el período mínimo de 1 año
Mejoras sociales IV	Derecho a eleccion de turno si el trabajador está cursando estudios oficiales. Adquisición de producto con un 25% de descuento

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GALLETAS SIRO, S.A.
Código de Convenio	49003602011992
Centro de trabajo	TORO (ZAMORA)- CASTILLA LEON
Empresa	CEREALTO SIRO FOODS, S.L
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>La Empresa, dentro de su potestad organizativa, podrá crear, actualizar y redefinir las instrucciones técnicas de los puestos y su asignación a niveles con el objetivo de adecuarlos a los cambios de proceso o mejoras tecnológicas que puedan implantarse en el centro de trabajo.</p> <p>Empresa y representantes de los Trabajadores convienen en que la formación es fundamental para el desarrollo profesional de todo el personal. El fin de la formación es adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la empresa.</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	<p>La protección del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación. Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del personal.</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Galletas Siro, centro Toro (Zamora)

Empresa: CEREALTO SIRO FOODS

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	Respeto al principio de igualdad y diversidad. Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Disposición adicional cuarta	y el compromiso de la actualización del Plan de Igualdad atendiendo a la legislación vigente
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Existe una Comisión de Igualdad constituida
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 43	Faltas muy graves m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	Disposición adicional segunda	Protocolo contra el acoso en cualquiera de sus formas. Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Existe un protocolo de conductas no toleradas ya de aplicación en el centro
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

3. Bimbo Donuts Iberia, S.A.U.

Empresa que asume la facturación de Grupo Bimbo -compuesto por los activos correspondientes al grupo formado por Bimbo, S.A., Bakery Iberian Investments, S.A., Panificación Industrial de Agüimes, S.L. y Pimad, S.A.-, y de parte de los activos que anteriormente gestionaban Panrico, S.L., Panrico Conveniencia, S.A. y Panrico Donuts Canarias, S.A. Grupo Bimbo compró en junio de 2015 Panrico al fondo de capital riesgo Oaktree. Posteriormente, la compañía de la familia Ventura Adam Foods llegó a un acuerdo con Bimbo para hacerse con algunos activos del negocio de pan envasado de Panrico. Merced al acuerdo suscrito por Bimbo y Adam Foods, esta última compró al gigante mexicano 'Panrico' y las demás marcas de pan ('La Hornada Casera' y 'Grisines') para España, Portugal -mercado donde 'Panrico' es líder de mercado- y Andorra; las fábricas de Gulpilhares (Portugal -especializada en la fabricación de pan de molde- y Teror (Gran Canaria) -dedicada a bollería y pan para el archipiélago canario-; las licencias para exportar a Italia, Alemania y Francia; y todas las patentes de producción. Posee un centro de producción en Portugal gestionado por Panrico Produtos Alimentares (Mem Martins).

Durante el ejercicio 2018, Bimbo Donuts Iberia asumió las funciones de facturación de Bimbo S.A. a los clientes finales, lo que explica el notable incremento de las partidas de balance y cuenta de explotación asociadas. Asimismo, se ha producido una unificación de las condiciones comerciales. Este año Bimbo, líder en la categoría de panificación envasada, quiere ampliar su capacidad de producción de panes de hamburguesa y tipo hot dog en un 30%. La compañía ha iniciado la obra civil para ampliar la planta de Puente Genil (Córdoba), donde instalará una línea de alta capacidad para fabricar referencias de bollería salada. La puesta de largo de la instalación será durante el último trimestre de 2020, periodo en el que está previsto que finalicen las obras de la que será la mayor actuación industrial del grupo en España ese año. Cuando se materialice la clausura de la histórica planta barcelonesa, el resto de centros productivos del grupo absorberán sus producciones de pan de hamburguesa, lo que supondrá una reorganización de los formatos fabricados. Una parte importante de la producción irá destinada a Puente Genil, que se convertirá en el centro de referencia para este tipo de panes una vez que inicie operaciones. Además de atender la demanda creciente de sus productos en la distribución organizada, Bimbo pretende con esta fuerte inversión en su planta cordobesa acceder a nuevos clientes de la restauración organizada, ya sean grandes operadores o empresas de mediano tamaño con ambiciosos planes de expansión.

Aunque el negocio de Bimbo está centrado en el producto fresco, baraja la posibilidad de fabricar también en congelado. La compañía no descarta la opción de congelar los productos si lo demandase el cliente, ya que se trata de un proceso industrial que sería sencillo de abordar por parte del grupo. En la actualidad, sus principales plantas para la fabricación de pan son, por este orden, Azuqueca de Henares (Guadalajara), inaugurada en 2015 tras realizar una inversión de 50 M€, y Las Mercedes (Madrid), centro este que Grupo Bimbo considera estratégico en su plan industrial, como lo demuestran las últimas innovaciones recibidas y su elevado nivel de ocupación. En paralelo, la multinacional mexicana, a través de su filial Bakery Iberian Investments, ha

llegado a un acuerdo para comprar la planta de Cerealto Siro Foods situada en Paterna (Valencia). Grupo Bimbo asumirá la producción de esa fábrica, que se comercializa en su totalidad en Mercadona bajo la marca 'Hacendado', y se convertiría en totaler casi diez años después de que su filial Pimad dejase de ser interproveedor de Mercadona, puesto que ocupó la entonces Siro.

Ranking: 3	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.	
Ventas	390,00 Millones de euros (-1,22%)	
Plantilla	2.000 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Barcelona: Santa Perpetua de Mogoda Canarias: Sta Cruz de Tenerife y Gran Canaria Córdoba: Puente Genil Guadalajara: Azuqueca de Henares Madrid: Paracuellos del Jarama Valladolid Zaragoza</p>	
Marcas	BOLLYCAO, DONETTES, DONUTS, HORNO DE ORO, LA BELLA EASO, MAÑANITOS, QE!, VAP´S	
MDD	AHORRAMAS, AL CAMPO, CARREFOUR, CAPRABO, CONSUM, HIPERCOR	

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



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANTABRIA CANTABRIA-SOLARESY MADRID-MADRID
Nombre convenio	BIMBO, S.A.U.
Código convenio	90000682011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1710
Jornada Semanal h/semana	38
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Aplicable en determinados supuestos: averías o reformas de las líneas de producción, cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, accidentes atmosféricos o caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, durante dos semanas consecutivas, con un mínimo de 2 horas diarias en promedio semanal y un total de 8 horas a la semana. Recuperación por turnos enteros de trabajo.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	25.316,33 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	26.228,52 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	Importe fijo según grupo
Antigüedad	CPC. Sistema de compensacion según antigüedad en 2012
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	30% diferencia en bruto del día 46-60. 60% a partir del 61
Complemento IT AT y Hospitalización	AT: 70% de la diferencia en Bruto desde día 60 en adelante. Hospitalización 100%
Seguro Colectivo	Muerte, Gran invalidez, IP absoluta o IP Total: 19.426,43 €. Si es por accidente: 26,866,11
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Comité intercentros. Acumulacion de horas. 4 horas de asamblea al año. Secciones sindicales si tienen mas de 10% en el Comité. Derecho a local de sección sindical. Delegado sindical. Liberación a partir del 10% de afiliación. Ayuda a las Seccioens sindicales: 8.761,72 € al año. Fondo de gastos asesores 1.912,74 €/año
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Prestacion de natalidad: 143,25 €. Ayuda escolar de 0 a 17 años 235 €/año. Ayuda familiares discapacitados . Fondo ayudas otras discapacidades. 71 becas por imporet total de 8.761,52E. Nupcialidad: 247,52 €
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Ayudas al trabajador que curse estudios: 9.124,58 €. 17 ayudas. Creditos para vivienda o reforma. Venta de productos a precio especial

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BIMBO SAU
Código de Convenio	90000682011981
Centro de trabajo	SOLARES –CANTABRIA / MADRID
Empresa	BIMBO DONUTS IBERICA SAU
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia SAU

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 15</p>	<p>Respeto al principio de diversidad. Cualquier trabajador/a de la Empresa tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Título Segundo</p>	<p>Plan de igualdad</p> <p>Artículo 26. Principios de Actuación. 1. Visibilidad. 2. Transversalidad. 3. Inclusión.</p> <p>Artículo 27. Contenido del plan de igualdad. (...) debe partir de un previo diagnóstico de la situación existente en la Empresa (...) que permita con posterioridad, establecer los objetivos que se persiguen de obtener una efectividad de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres. El objetivo que se debe conseguir con dicho plan de igualdad es la eliminación de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, y entre éstos con sus respectivos jefes y/o colaboradores. Para conseguir el objetivo propuesto, se actuará en determinadas materias relacionadas con el empleo (...) Se establecerán sistemas de control y seguimiento de los planes de igualdad (...) La Comisión de Seguimiento creada en los Planes de Igualdad, (...) será la encargada del seguimiento y ejecución del mismo.</p> <p>Artículo 28. Actuaciones para implementar el plan de igualdad. 1. Diagnóstico de situación. 2. Objetivos de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres. 3. Se procederá a definir, en función del diagnóstico realizado, cuáles son las materias sobre las cuales se tiene que actuar para obtener esta igualdad entre hombres y mujeres en la Empresa.</p> <p>El plan de igualdad que se elaborará, de acuerdo al diagnóstico realizado y los objetivos a conseguir, actuará de forma especial en las siguientes materias: a. Acceso al empleo. b. Clasificación profesional. c. Promoción de formación. d. Retribuciones. e. Ordenación del tiempo de trabajo. f. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo: i. condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual ii. procedimientos específicos para su prevención iii. procedimientos de tramitación de las denuncias o reclamaciones de las personas iv. campañas informativas v. acciones de formación. vi. actuación de los representantes legales de los trabajadores para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</p> <p>Artículo 29. Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Artículo 30. Transparencia de los planes de igualdad y consecución de sus objetivos</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Título Segundo</p>	<p>Artículo 31. Actuación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo sobre el Plan de Igualdad.</p> <p>La Comisión Paritaria del convenio propondrá a la Comisión Negociadora del convenio el plan de igualdad redactado, a efectos de que sea la misma quien lo apruebe, y se proceda a su aplicación en la empresa, pasando a ser parte integrante del convenio colectivo.</p> <p>En la proposición que se someterá a la Comisión Negociadora del convenio se incluirá una Comisión de Seguimiento del plan de igualdad, la cual establecerá un reglamento de funcionamiento, que tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Integrantes de la comisión de seguimiento paritaria. – Composición de la comisión de seguimiento paritaria. – Fechas de reunión de la comisión de seguimiento paritaria. – Medios de los que dispondrá la comisión de seguimiento paritaria. – Publicación de los resultados del plan de igualdad

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia SAU

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 16	Acción positiva a favor de las personas de género menos representadas. Para los casos de condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, en igualdad de condiciones de capacidad e idoneidad de las personas, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 16	En materia salarial se aplicará el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, aplicable tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial
Acoso sexual y por razón de sexo	Anexo II	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Anexo II	<p>4. Medidas de carácter previo</p> <p>El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo Donuts Iberia posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual (...) tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. - Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. - Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza. - Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso. - Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia SAU		
Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.		
Protocolo de actuación	Anexo II	<p>MUY DESARROLLADO Y COMPLETO. CON PARTICIPACIÓN RLT. 1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. 2. Objetivos. 3. Ámbito de actuación. 4. Medidas de carácter previo. 5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. El procedimiento constará de las siguientes fases: Fase de iniciación.</p> <p>Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de una «Comisión Especial», compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. Fase de desarrollo. Fase de finalización o resolución.</p>
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	15
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA GUADALAJARA-AZUQUECA
Nombre convenio	PIMAD
Código convenio	19100142012014
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1772
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	18.746,50 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	22.899,30 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+Plus PIMAD+CAPR
Antigüedad	Desaparece en 2014. Se abona CAPR a los que la tuvieron consolidada
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	65% de las diferencias en bruto dejadas de percibir entre la prestación de Seguridad Social y el 100% de la base reguladora hasta el día 60, si supera 60 días. 70% a partir del día 91. Exceptuadas determinadas dolencias
Complemento IT AT y Hospitalización	AT u hospitalización: 100% BR
Seguro Colectivo	Muerte, Gran invalidez, IP absoluta o IP Total: 28.140€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion de credito horario en 1 o 2 representantes
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Jubilación anticipada. Se facilitará acordando la indemnización
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PIMAD,S.A.
Código de Convenio	19100142012014
Centro de trabajo	AZUQUECA (GUADALAJARA)- CASTILLA MANCHA
Empresa	GRUPO BIMBO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Dados los avances tecnológicos, la Dirección contempla un sistema de posible promoción de los trabajadores pertenecientes a cada grupo profesional, estableciendo un método que posibilite los ascensos para aquellos trabajadores que demuestren una cualificación profesional que amerite los mismos y siempre que existan vacantes
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Pimad SAU		
Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 39	Respeto del principio de diversidad. Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 39	Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Comisión de Igualdad	Art. 40	Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 2 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 2 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo (...) La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Anexo V	Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual
Faltas muy graves	No	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Pimad SAU		
Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.		
Medidas preventivas	Anexo V	<p>4. Medidas de carácter previo</p> <p>El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo Donuts Iberia posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual (...) tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. - Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. - Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza. - Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso. - Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.
Protocolo de actuación	Anexo V	<p>MUY DESARROLLADO Y COMPLETO. CON PARTICIPACIÓN RLT. 1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. 2. Objetivos. 3. Ámbito de actuación. 4. Medidas de carácter previo. 5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. El procedimiento constará de las siguientes fases: Fase de iniciación.</p> <p>Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de una «Comisión Especial», compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. Fase de desarrollo. Fase de finalización o resolución.</p>
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	16
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA BARCELONA-STA PERPETUA DE MOGODA
Nombre convenio	BIMBO DONUTS IBERIA. CENTRO DE TRABAJO DE SANTA PERPETUA DE MOGODA .
Código convenio	79001471011999
Vigencia	2017-2019
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.642,80
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Jornadas de 6 días compensables con jornadas de 4 días
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	NO PUBLICA TABLAS
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	NO PUBLICA TABLAS
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2+1
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario mensual. Beneficios Salario Base + Plus Convenio+ Complemento sustitutivo antigüedad . Paga Septiembre según valores tablas prorrateada 12 mensualidades
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje en función de grado de eficiencia de la planta
Complemento de IT EC	100% salario. Ligado a absentismo
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario bruto
Seguro Colectivo	Muerte, Gran invalidez, IP absoluta o IP Total derivada de accidente: Cantidad según tablas
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Máximo 5% contratación temporal o a través de ETT. Compromiso de no presentar ERE de cierre antes del 31.12.2019
Derechos Sindicales	Local para comité de empresa. Delegado Sindical. Comité de productividad
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda a hijos y cónyuges con discapacidad: cantidad mensual según tablas. Fondo para ayuda para padres o hermanos con discapacidad . Ayuda escolar según tablas, para hijos que estudian. Ayuda nupcialidad
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo social para préstamos de 76.673,78 euros (maximo 2.500 € por trabajador)
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Gratificación por Jubilación: Por anticipación de: 4 años, 75 días de salario, 3 años 60 días, 2 años 45 días, 1 año 30 días y jubilación edad ordinaria 15 días. Posibilidad de prejubilación a partir de 58 años con porcentajes del salario que llegan desde el 80% hasta el 100% neto si se prejubilara a partir de 63 años. Ayuda por jubilación, Incapacidad permanente o Gran Invalidez, un mes de salario
Mejoras sociales IV	Ayuda por defunción: un mes de salario. Productos a precios especiales. Comedor de empresa subvencionado al 66%. Ticket restaurante

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANRICO, S.A. CENTROS DE TRABAJO DE CATALUÑA
Código de Convenio	79001471011999
Centro de trabajo	STA. PERPETUA (BARCELONA)
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia, Santa Perpetua

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 76</p>	<p>Las partes negociadoras del convenio colectivo entienden que el principio de igualdad entre hombres y mujeres viene marcado por tres principios de actuación:</p> <p>1.- Visibilidad. Hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen</p> <p>Visibilizar a las mujeres a través de: su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado; un uso no discriminatorio del lenguaje; la reflexión sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.</p> <p>2.- Transversalidad. Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deber estar presentes en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Empresa y sus centros de trabajo.</p> <p>Este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la Empresa.</p> <p>3.- Inclusión. Las medidas y actuaciones se dirigen al conjunto de las personas que integran la Empresa, porque educar en igualdad entre hombres y mujeres requiere una intervención tanto sobre unos como sobre otras para corregir así los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 76</p>	<p>2º Contenido del plan de igualdad</p> <p>La elaboración de plan de igualdad, debe partir de un previo diagnóstico de la situación existente en la empresa, tanto en su conjunto como en los diversos centros de trabajo que la integran que permita con posterioridad, establecer los objetivos que se persiguen de obtener una efectividad de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres. El objetivo que se debe conseguir con dicho plan de igualdad es la eliminación de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, y entre éstos con sus respectivos jefes y/o colaboradores (...)</p> <p>3º Actuaciones para implementar el plan de igualdad</p> <p>a. Diagnóstico de situación (...)</p> <p>b. Objetivos de igualdad de sexo y oportunidades entre hombres y mujeres (...)</p> <p>c. Eliminación de la discriminación por razón de sexo (...)</p> <p>d. Materias objeto del Plan de Igualdad</p> <p>4º Sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (...)</p> <p>5º Transparencia de los planes de igualdad y consecución de sus objetivos (...)</p> <p>6º Actuación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo sobre seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad (...)</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>		
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Art. 76</p>	<p>d. Materias objeto del Plan de Igualdad</p>
<p>Contratación</p>	<p>Art. 76 d.1</p>	<p>Acceso al empleo. Se establecerán sistemas objetivos de selección de personal, para la cobertura de vacantes que se puedan producir en le Empresa, basado en criterios de capacidad e idoneidad, sin que el sexo del candidato/a sea un elemento que se valore de forma positiva o negativa en la selección.</p>
<p>Formación</p>	<p>Art. 76 d.3</p>	<p>Promoción de formación. Se establecerán cursos de formación para los colectivos menos representados, en los distintos grupos profesionales que permita acceder a procesos de promoción profesional, tanto para vacantes actuales como que se puedan producir en el futuro.</p>
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de Igualdad Salarial</p>	<p>Art. 76 d.4</p>	<p>Retribuciones. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones en función del nivel profesional, con independencia del sexo de las personas que realicen la misma.</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia, Santa Perpetua

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 76 d. 6	<p>Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Las partes procederán a desarrollar determinadas prácticas y códigos de buenas conductas, donde pongan un especial énfasis en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual • Procedimientos específicos para su prevención • Procedimientos de tramitación de las denuncias o reclamaciones de las personas que hayan sido objeto del mismo, asegurando la confidencialidad de la información manejada • Campañas informativas sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres • Acciones de formación a todos los empleados donde se fomente el principio de igualdad y se erradiquen conductas que puedan suponer un acoso sexual o un acoso por razón de sexo del trabajo • Actuación de los representantes legales de los trabajadores para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	17
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	MADRID MADRID-PARACUELLOS DEL JARAMA
Nombre convenio	BIMBO DONUTS IBERIA CENTRO DE TRABAJO PARACUELLOS
Código convenio	28100551012014
Vigencia	2017-2020
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Jornadas de 6 días compensables con jornadas de 4 días
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.965,00 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.276,00 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	3 Salario convenio+Plus Convenio+Antigüedad consolidada+1 valor tablas
Antigüedad	Congelada. Se abona en un concepto llamado Antigüedad Consolidada que se actualiza año a año
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje en función de grado de eficiencia de la planta
Complemento de IT EC	100% Bruto en función de absentismo. En ausencia de baja se abona 60% B Bruto máximo 3 días
Complemento IT AT y Hospitalización	100% bruto
Seguro Colectivo	Fallecimiento; 39.546,45; Incapacidad permanente absoluta; 59.327,06, AT y 59.327,06 muerte o Incapacidad por AT
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores
Derechos Sindicales	Acumulación horaria .Delegado sindical con las garantías de la LOLS aunque el numero de trabajadores sea inferior a 250
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: 162,29 €/año. Ayuda discapacitados: esposa o hijos: 244,9 €/mes. Ayuda por defunción: 4.536 € brutos
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo social: 70.560 € maximo 3.000 € por trabajador
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Gratificación por jubilación en edad igual o inferior a la ordinaria: Indemnización de 50 a 120 días de salario en función de antigüedad en la empresa y de anticipación de la edad de jubilación. En caso de amortización de puesto de trabajo, se garantiza porcentaje entre 85% y 100% de la Retribución bruta según años que resten
Mejoras sociales IV	Ayuda a trabajador que cause estudios Maximo 1.500 €/año

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BIMBO DONUTS IBERIA CENTRO DE TRABAJO PARACUELLOS
Código de Convenio	28100551012014
Centro de trabajo	Paracuellos de Jarama
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia, SAU, Madrid

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 11</p>	<p>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; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos del presente convenio.</p> <p>Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo.</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 46</p>	<p>Se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>Art. 46</p>	<p>Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por 3 representantes sindicales y 3 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo, y procediendo a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial.(...) La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Deberán promoverse condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. (...) Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.</p>
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>No</p>	
<p>Contratación</p>		
<p>Formación</p>		
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de Igualdad Salarial</p>	<p>No</p>	
<p>Acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Art. 46</p>	

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia, SAU, Madrid

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

Faltas muy graves	Art. 43	Se considerarán como faltas muy graves. k) El acoso sexual
Medidas preventivas	Art. 46	Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 46	En el seno de esta comisión se acordará un protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género



Nº orden Centro de trabajo	19
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ANDALUCÍA CORDOBA-PUENTE GENIL
Nombre convenio	PANRICO, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL
Código convenio	14002612012007
Vigencia	2017-2019
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Jornadas de 6 días compensables con jornadas de 4 días
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.259,15 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.461,62 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	3 Salario convenio+Plus Convenio+Antigüedad consolidada+1 de 1.175 euros
Antigüedad	Bienios 2% BD. Máximo 60%. Se deja de devengar el 31,12,2019
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje variable en función de mermas
Complemento de IT EC	1ª baja. 100% Retrib. bruta 2ª baja 85% Retrib. bruta, 3ª baja sin complemento
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Bruto
Seguro Colectivo	Muerte: 18.030,36 €; muerte por accidente: 36.060,72 €; muerte por accidente de circulación: 54.091,08 €; Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 18.030,36 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	A los 24 meses pase a indefinido.
Derechos Sindicales	Acumulación horaria. Ayuda de negociación 4.500 €, con justificante
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: 174,26 €/año de 0 a 17 años o mayores de 18 con rentas inferiores al SMI. Premio por matrimonio: 125 €. Ayuda por hijo discapacitado: 90 € mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo social: 48.000 € máximo 3.000 € por trabajador
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Invalidez o fallecimiento: 3 mensualidades. Premio de vinculación: El importe total de 2 mensualidades íntegras si su antigüedad en la Empresa es entre 10 y 15 años, 4 mensualidades íntegras entre los 15 y 25 años. 6 mensualidades íntegras si supera los 25 años de permanencia.
Mejoras sociales IV	En caso de Incapacidad, si existiera puesto en Servicios auxiliares se ofrecería al trabajador si este tuviera menos de 55 años.

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANRICO, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL
Código de Convenio	14002612012007
Centro de trabajo	PUENTE GENIL
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	<p>Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la Empresa con una representación de tres personas por cada parte, la cual tendrá en cuenta los planes de formación a nivel de Empresa y Grupo Mercantil.</p> <p>La función de la Comisión será: Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de la Empresa en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc</p>
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panrico SLU Córdoba		
Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 58	Respeto del principio de diversidad. Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 58	Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Comisión de Igualdad	Art. 59	Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 3 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 3 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo. Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial. La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la específica regulación sobre la violencia de género Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	20
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON VALLADOLID
Nombre convenio	BAKERY DONUS IBERIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID
Código convenio	47000852011992
Vigencia	2017-2021
Cláusula de ultraactividad	prórroga año a año
Jornada Anual h/año	1.760
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.690,85 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.310,75 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	3 Salario convenio+Complemento "ad personam"+plus Convenio; 1 valor tablas
Antigüedad	Complemento "ad personam" sustituye la devedada hasta 31/12/2012
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje variable en función de mermas
Complemento de IT EC	100% Salario Bruto
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Bruto
Seguro Colectivo	37.492€ en el supuesto de fallecimiento y 52.756 € en el supuesto de muerte o incapacidad permanente total por accidente de trabajo.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	3.000 € de fondo para la representación social
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: 174,26 €/año de 0 a 17 años o mayores de 18 con rentas inferiores al SMI. Ayuda por hijo discapacitado: 112,91 € mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo social: 60.000 € maximo 3.000 € por trabajador.
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Jubilacion anticipada: 4 años antes de edad ordinaria de jubilación, 444 días de salario; 3 años antes de edad ordinaria de jubilación, 348 días de salario; 2 años antes de edad ordinaria de jubilación, 252 días de salario; 1 año antes de edad ordinaria de jubilación., 60 días de salario; Edad ordinaria de jubilación, 30 días de salario
Mejoras sociales IV	En caso de Incapacidad, si existiera puesto en Servicios auxiliares se ofrecería al trabajador si este tuviera menos de 55 años.

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BAKERY DONUS IBERIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID
Código de Convenio	47000852011992
Centro de trabajo	VALLADOLID
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bakery Donuts Iberia, SAU, Valladolid

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 44	IGUALDAD DE DERECHOS. Ambas partes manifiestan el firme deseo de mantener el principio de igualdad entre trabajadores masculinos y femeninos, eliminando cuantos elementos y condiciones pudieran resultar discriminatorios y adquiriendo ambas partes el compromiso de que cualquier criterio que pueda tenerse en cuenta para la clasificación o valoración profesional está exento de cualquier aspecto o valoración que pudiera resultar discriminatorio entre ambos sexos.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 44	En todo caso resultará de aplicación el plan de igualdad de la Empresa así como la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	21
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ARAGÓN ZARAGOZA
Nombre convenio	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A. CENTRO DE ZARAGOZA
Código convenio	50002142011991
Vigencia	2017-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1764
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	17.258,81 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	21.619,48 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario bruto mensual
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje variable en función de mermas
Complemento de IT EC	100% Salario bruto. Desde el día 15. Máximo 90 días al año
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Bruto
Seguro Colectivo	18.000 euros a cargo de la empresa, que cubrirá los conceptos de invalidez parcial, total o absoluta y muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Máximo 20 contratos a través de ETT. Mantenimiento del nivel de producción sin que se produzcan subcontrataciones. Mantenimiento del mismo nivel de empleo fijos+fijos discontinuos
Derechos Sindicales	1.200 €/año de Fondo para el Comité de Empresa. Acumulación horaria
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: 174,26 €/año de 0 a 17 años o mayores de 18 con rentas inferiores al SMI. Ayuda por hijo discapacitado: 71,40 € mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	5 años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 540 días de salario; 4 años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 444 días de salario; 3 años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 348 días de salario; 2 años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 252 días de salario; 1 año antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación: 60 días de salario; Edad ordinaria de jubilación: 30 días de salario.
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A. CENTRO DE ZARAGOZA
Código de Convenio	50002142011991
Centro de trabajo	ZARAGOZA
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	No será de aplicación el artículo 52 b) del Estatuto de los Trabajadores sin que previamente el trabajador afectado haya sido objeto de un proceso de formación y adiestramiento de tres meses reales. Los trabajadores deben recibir la formación adecuada para realizar correctamente el trabajo del puesto y la adaptación del mismo a los cambios tecnológicos o de proceso relacionados con el puesto de trabajo que desempeñen.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Iberia, SAU, Zaragoza

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 12</p>	<p>Respeto al principio de diversidad. — Cualquier trabajador 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 del centro de trabajo en que preste servicios profesionales, y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar y las previsiones contenidas en los artículos siguientes en materia de política de contratación de familiares (...) Los firmantes del convenio colectivo garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando que puedan existir situaciones de discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias.</p> <p>Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, promoción, igualdad salarial, formación, fomentando un ambiente laboral que evite la presencia de acoso sexual o por razón del sexo</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>No</p>	
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>No</p>	
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>No</p>	
<p>Contratación</p>		
<p>Formación</p>		
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de igualdad Salarial</p>	<p>No</p>	
<p>Acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>No</p>	
<p>Faltas muy graves</p>		
<p>Medidas preventivas</p>		
<p>Protocolo de actuación</p>		
<p>Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>No</p>	

Nº orden Centro de trabajo	22
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS TENERIFE-STA CRUZ DE TENERIFE
Nombre convenio	BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU.. STA CRUZ DE TENERIFE
Código convenio	38100701012021
Vigencia	2019-2021
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 7% jornada anual
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.094,27 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.547,93 €
Vacaciones	26 días laborables de L a S
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Compl. Nivel+CP
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje variable en función de mermas
Complemento de IT EC	100% Salario Bruto (ligado a absentismo)
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Bruto
Seguro Colectivo	28.000 €, fallecimiento o Incapacidad Permanente Absoluta; y 23.000 €, en el supuesto de Incapacidad Permanente Total y Parcial
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Bolsa de Horas. Derecho a 3 asambleas en horario de trabajo máximo 3 horas en total
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: Hasta 18 años 130 €/año; hasta 26 años 130 €/año. Ayudas hijos o cónyuge discapacitados: 40 €/mes
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	A elegir: un complemento, en pago único, por la diferencia entre el importe anual que hubiese percibido de jubilarse a la edad ordinaria según legislación vigente y el realmente cobrado anualmente por la jubilación voluntaria anticipada, multiplicada dicha diferencia por el número de años, o fracción, que resten hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación. O bien una indemnización por vinculación: a los 65 años: 60 días de salario real; a los 64 años 90 días de salario real; a los 63 años 120 días de salario real
Mejoras sociales IV	Becas para trabajadores/as: montante total de la empresa: 1.500 €/año, para capacitación profesional. Derecho a incorporación si hubiera vacante en caso de Incapacidad

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU.. STA CRUZ DE TENERIFE
Código de Convenio	38100701012021
Centro de trabajo	SANTA CRUZ DE TENERIFE
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panrico Donuts Canarias SLU

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 11	Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 11	Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 60 trabajadores por lo que se establecerá un Plan de Igualdad dentro del plazo previsto legalmente; no obstante las partes se comprometen durante este periodo intermedio a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Comisión de Igualdad	Art. 12	Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 2 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 2 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo, según la previsión del artículo 17,5 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial. La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que se aprueben se incorporarán al texto del convenio colectivo, como Anexos. (Protocolos de Igualdad, contra el acoso laboral según políticas generales de Grupo Bimbo, acoso sexual y/o de género)
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Anexo IV	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL.
Faltas muy graves	Art. 58	FALTAS MUY GRAVES 15. Cualquier conducta que sea considerara acoso sexual o acoso moral.

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panrico Donuts Canarias SLU

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Medidas preventivas</p>	<p>Anexo IV</p>	<p>4. Medidas de carácter previo El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo Donuts Iberia posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual (...) tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:</p> <p>– Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. – Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. – Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza. – Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso. – Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.</p>
<p>Protocolo de actuación</p>	<p>Anexo IV</p>	<p>MUY DESARROLLADO Y COMPLETO. CON PARTICIPACIÓN RLT. 1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual. 2. Objetivos. 3. Ámbito de actuación. 4. Medidas de carácter previo. 5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. El procedimiento constará de las siguientes fases: Fase de iniciación.</p> <p>Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de una «Comisión Especial», compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Recursos Humanos. Fase de desarrollo. Fase de finalización o resolución.</p>
<p>Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>No</p>	

Nº orden Centro de trabajo	23
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	390,00 Millones € (-1,22%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.000 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS LAS PALMAS-LAS PALMAS DE GC
Nombre convenio	BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU. CENTRO DE AGUIMES
Código convenio	35100531012015
Vigencia	2019-2022
Cláusula de ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1762
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Aplicable en determinados supuestos: averías o reformas de las líneas de producción, cortes de suministros de energías o falta de materias primas por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, accidentes atmosféricos o caída de pedidos en el turno y/o línea de producción, Cesación de Actividad y Recuperación por turnos enteros de trabajo.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.647,67 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	18.853,38 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Compl. Nivel
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Porcentaje variable en función de mermas
Complemento de IT EC	80% SB a partir del día 21
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Bruto
Seguro Colectivo	Muerte, gran Invalidez, Invalidez absoluta o Invalidez total: Una anualidad de salario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación de horas. Local habilitado para desempeño de sus funciones, con equipo informático
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar: hasta 24 años . Fondo discapacitados: 1.500 €/año total empresa
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Becas para trabajadores/as: montante total de la empresa: 3.000 €/año, para capacitación profesional.

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU. CENTRO DE AGUIMES
Código de Convenio	35100531012015
Centro de trabajo	AGUIMES
Empresa	BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	<p>En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudiera ocasionar su incorporación.</p> <p>Los Delegados de Prevención deben ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental de los trabajadores</p>
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Canarias, S.LU. CT Agüimes (Gran Canaria)		
Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 14	Respeto del principio de diversidad Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Disposición adicional segunda	Plan de igualdad efectiva. Este convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el caso de que se realice un cambio de la normativa vigente que obligue a realizar un plan de igualdad, las partes procederán a su realización dentro del periodo transitorio establecido por la nueva normativa.
Comisión de Igualdad	Disposición adicional segunda	Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 2 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 2 representantes de la Dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo. Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial. La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Anexo III	V. PROCEDIMIENTO EN CASO DE EXISTENCIA DE UN ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL
Faltas muy graves		

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Canarias, S.LU. CT Agüimes (Gran Canaria)

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

<p>Medidas preventivas</p>	<p>Anexo III</p>	<p>4. Medidas de carácter previo.</p> <p>El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo Donuts Canarias posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (artículo 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores).</p> <p>Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores. - Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. - Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Personal para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza. - Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Personal, quien además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso. - Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de Personal la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual
----------------------------	------------------	--

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bimbo Donuts Canarias, S.LU. CT Agüimes (Gran Canaria)

Empresa: BIMBO DONUTS IBERIA, S.A.U.

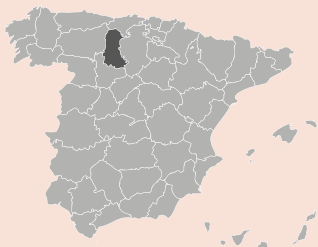
Protocolo de actuación	Anexo III	<p>1. Definición de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual</p> <p>2. Objetivos</p> <p>3. Ámbito de actuación</p> <p>4. Medidas de carácter previo.</p> <p>5. Procedimiento en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.</p> <p>El procedimiento constará de las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciación. Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual, lo pondrá en conocimiento de una "Comisión Especial", compuesta por miembros de la Dirección y RLT, pudiendo destinar una copia, si lo desea, a la Dirección de Personal - Desarrollo - Finalización o resolución. <p>(...) Adicionalmente se valorará por la Empresa la conveniencia de cualquier medida complementaria que se estime necesaria para mejorar la situación laboral producida en la Unidad afectada, y/o, en su caso, la salud del/de los empleado/s afectado/s y su adecuación al puesto de trabajo (p. ej.: cambio de acoplamiento a otro puesto de trabajo, tratamiento psicológico, etc.).</p> <p>Por último y teniendo en cuenta la repercusión social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador, el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándose prioridad a este asunto y guardándose por todos los actuantes e intervinientes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.</p>
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

4. Galletas Gullón, S.A. Grupo

Las cifras corresponden al grupo consolidado, incluidas sus filiales comerciales en Portugal (Bolachas Gullon), Italia (Biscotti Gullon), Reino Unido (Gullon Biscuit Limited), esta última, puesta en marcha en 2016, así como la sociedad Vertice de Innovación y Desarrollo de Alimentos (VIDA), que gestiona la fábrica homónima. A esta relación se sumó en 2019 una nueva filial comercial en Francia y otra más en EEUU (Nueva York).

Galletas Gullón cuenta con dos plantas de producción y almacenes. La última en ver la luz, conocida como VIDA, comenzó a levantarse en 2010. En total, entre 2010 y 2018, la fábrica recibió la mayor parte de las inversiones ejecutadas y destinadas a incorporar nuevas líneas de producción y multiplicar su espacio logístico, triplicando el anterior. Junto con la inversión continua en sus infraestructuras, la apuesta por la internacionalización de su actividad y la innovación en su catálogo siguen siendo los pilares de su estrategia de crecimiento. Así, la exportación supuso el 30% de los ingresos de Gullón en 2020, tras haber crecido en los últimos años, gracias a su progresión en Asia (China e India, principalmente), EEUU y Europa, mercado este último que representa el 80% de sus ingresos procedentes del exterior.

A nivel comercial, desde 2020 gestiona la comercialización de las referencias de Bahlsen en nuestro país y ha continuado incrementando su catálogo con nuevas referencias. Entre las más destacadas se encuentra la ampliación en 2019 de su gama 'Vitalday' con un brownie y lanzó también la variedad 'Chocobom' sin aceite de palma. Igualmente, amplió su gama 'Diet Nature' con un nuevo surtido y tortitas.

Ranking: 4	GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO
Ventas	387,00 Millones de euros (+7,53%)
Plantilla	1.000 personas trabajadoras (+19,9%)
Centros de Trabajo	<p>Palencia: Aguilar de Campoo</p> 
Marcas	GULLÓN
MDD	AHORRAMAS/ ALCAMPO/ ALDI/ CARREFOUR/ CAPRABO/ CONSUM/ DIA/ HIPERCOR/ EROSKI

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

Nº orden Centro de trabajo	24
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	387,00 Millones € (+7,53%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.000 (+19,9%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON PALENCIA-AGUILAR DE CAMPOO
Nombre convenio	GALLETAS GULLON, S.A.
Código convenio	34000242011981
Vigencia	2017-2021
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.744
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	En primer lugar se realizará con personal voluntario de plantilla Gullón No se aplicará la flexibilidad de lunes a viernes. No se aplicará en fiestas patronales, Semana Santa y Navidad. Máximo 6 días de trabajo para fin de semana por trabajador y año a 50 €/día y día de descanso.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	19.446,11 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.354,88 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antig+Plus asistencia. Beneficios 19% SB+Antig+Plus Asistencia
Antigüedad	Sistema de Bienios+ quinquenios o trienios, en función del año en el que adquirieron la condición de fijo
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC real+0,25
Complemento de IT EC	100% salario mes de vacaciones
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	200 contrataciones indefinidas o transformaciones durante vigencia del convenio. Maximo temporalidad 10%
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Becas para estudios superiores, hasta 500€. Bolsa de prácticas para hijos de empleados. Ayuda por matrimonio o pareja de hecho: 130€
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo de préstamos: 31.000 €
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de vinculación: 25 días de salario real a los 23 años de permanencia. A la jubilación a Incapacidad con 35 años de permanencia en al empresa, 9 mensualidades. Premio de jubilación: A los 60 años 12 mensualidades; a los 61 años 10 mensualidades; a los 62 años, 8 mensualidades; a los 63 años, 7 mensualidades; a los 64 años 7 mensualidades; a los 65 años 5 mensualidades; a los 66 años 5 mensualidades. Fallecimiento o Gran Invalidez en servicio menor de 65 años: 1 anualidad de Salario; Si es por AT minimo 9.000 €
Mejoras sociales IV	

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GALLETAS GULLON, S.A.
Código de Convenio	34000242011981
Centro de trabajo	AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA)- CASTILLA LEON
Empresa	GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Galletas Gullón		
Empresa: GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 1	<p>El presente convenio para la empresa Galletas Gullón, S.A. tiene por finalidad obtener y mantener un marco de relaciones armónicas, estables y basadas en la buena fe entre la empresa y sus trabajadores.</p> <p>El presente convenio toma como pilar de partida la igualdad de derechos y obligaciones, sin discriminación por razón de raza, sexo, ideología religiosa, política o sindical.</p>
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 36	Plan de igualdad. La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. En concreto, la ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y responsablemente las que acuerden su contenido
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

5. Adam Foods, S.L.

Adam Foods, perteneciente a la familia Ventura, asumió la propiedad de la división de 'Alimentos' de Nutrexpa el 1 de enero de 2015, en la operación de segregación de esta. Dicha estructura se reparte entre Galletas Artiach, S.A., cuya fábrica de encuentra en Orozco (Vizcaya); Cuétara, S.L., titular de la planta de galletas de Villarejo (Madrid); Cuétara 1951, S.L., propietaria de la factoría de Reinosa (Cantabria); Nutpor Produtos Alimentares Unipessoal, Lda, fabricante de galletas ubicada en Pombal (Portugal); Granja San Francisco, S.L., de Riudarenes (Girona); La Piara, S.A., cuya fábrica se encuentra en Manlleu (Barcelona); Aneto Natural, S.L., fabricante ubicada en Artes (Barcelona); y Seurodis, S.L., comercializadora de galletas y pastelitos con MDD.

A esos negocios, el grupo Adam Foods añadió la división 'Panrico', en julio de 2016, al adquirir la rama de actividad de pan de molde con marca de Panrico, S.A., dentro de la operación de compra de esta compañía por Grupo Bimbo S.A.B. de CV. Así, Adam Foods compró las marcas 'Panrico', 'La Hornada Casera', 'Grisines' y 'Domingo' -esta de pan tostado y de ámbito canario- para España, Portugal y Andorra, las fábricas de Gulpilhares (Oporto) y Teror (Gran Canaria), las licencias para exportar a Italia, Francia y Alemania y todas las patentes de producción, activos que transfirió a la española Trigorico, S.L. y a la portuguesa Nutpor Breads Unipessoal Lda.

Ranking: 5	ADAM FOODS, S.L.	
Ventas	329,60 Millones de euros (+0,58%)	
Plantilla	1.405 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Barcelona: Manlleu y Artes Cantabria: Reinosa Girona: Riudarenes Madrid: Villarejo Vizcaya: Orozco</p>	
Marcas		
MDD	DIA, EL ARBOL, EROSKI	

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

Nº orden Centro de trabajo	25
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANTABRIA -REINOSA
Nombre convenio	CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE LA EMPRESA GALLETAS CUETARA 1951 EN REINOSA (CANTABRIA)
Código convenio	
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 12 sábados. Compensacion 1 dia+55 € o 2 días de descanso a elegir
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.682,96 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	14.450,87 €
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antigüedad+Plus asistencia
Antigüedad	Trabajadores contratados antes de 2011. Máximo 10 trienios. Importe fijo
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% BR desde 3 dia
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 9.000 €. IP Absoluta o Total: 12.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	5 cajas de producto al mes con 45% descuento

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE LA EMPRESA GALLETAS CUETARA 1951 EN REINOSA-CANTABRIA
Código de Convenio	
Centro de trabajo	REINOSA (CANTABRIA)
Empresa	ADAM FOODS, SL
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Las modificaciones por la adopción de sistemas de racionalización, automatización y modernización, así como la reestructuración de puestos de trabajo y turnos, se realizarán sin perjuicio del art. 64 ET
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Extraestatuario Cuétara Reinoso

Empresa: ADAM FOODS, S.L.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	Art. 35	Faltas muy graves. 3.k) Acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	26
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	EUSKADI BIZKAIA-OROZCO
Nombre convenio	GALLETAS ARTIACH, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE OROZCO
Código convenio	48001092011981
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 8 jornadas flexibles. Sábados o domingos. Compensacion 1 dia+plus festivo o 1,5 días. Escoge la empresa
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	21.341,93 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	24.212,38 €
Vacaciones	31 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad+Complem. Salarial
Antigüedad	3 bienios 5% y 3 quinquenios 10%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL 2018+2019: 4,00%
Complemento de IT EC	100% BR desde 5 dia hasta el dia 60. Los 4 primeros, 60% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Muerte natural: Una anualidad de salario bruto; Muerte por accidente: Dos anualidades de salario bruto; Muerte por accidente de circulación: Tres anualidades de salario bruto; Incapacidad Permanente Absoluta o Total Una anualidad de salario bruto.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Máximo 10% contrataciones a traves de ETTs
Derechos Sindicales	Delegado sindical 15% afiliacion. Crédito 26 horas mes. Cesion de horas de miembros del Comité al Delegado Sindical con límite 70 al mes
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Préstamos personales máximo 3.000 €.
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de vinculación: % Salario anual del número de años que lleva en la empresa
Mejoras sociales IV	Fondo de apoyo a la formacion y cultura de trabajadores y familiares 25.000 €

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GALLETAS ARTIACH, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE OROZCO
Código de Convenio	48001092011981
Centro de trabajo	CENTRO DE TRABAJO DE OROZCO
Empresa	ADAM FOODS, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Galletas Artiach, S.A.

Empresa: ADAM FOODS, S.L.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	27
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	MADRID MADRID-VILLAREJO DE SALVANÉS
Nombre convenio	CUETARA, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO VILLAREJO DE SALVANÉS
Código convenio	28001122011981
Vigencia	2015-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.533,65 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	18.125,50 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antigüedad+Plus asistencia
Antigüedad	6% para los trienios devengados antes del 31.12.2011; 4% para los trienios devengados a partir del 01.01.2012. Máximo 10 trienios
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% Salario a partir del 5º día
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 9.000 euros; Invalidez absoluta y permanente total: 15.000 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	35 contrataciones indefinidas durante la vigencia del Convenio
Derechos Sindicales	Cesión de local al Comité de Empresa. Acumulación de horas en Delegados Sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda minusválidos: Minusvalía del 33% al 50%: 1.200 euros anuales;- Minusvalía del 51% al 65%: 1.700 euros anuales; Minusvalía superior al 65%: 2.600 euros anuales.
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Productos 45% descuento productos máximo 3 cajas al mes

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CUETARA, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO VILLAREJO DE SALVANÉS
Código de Convenio	28001122011981
Centro de trabajo	VILLAREJO DE SALVANÉS
Empresa	ADAM FOODS, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	La Comisión de Formación ayudará a detectar las necesidades de formación de todo el personal incluido en Convenio. Estas necesidades pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo y las que se requieran por la introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, por las necesidades de cualificación profesional, así como las que se deriven de acciones de promoción.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Cuétara, S.LU.

Empresa: ADAM FOODS, S.L.

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 45</p>	<p>POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Los firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a: El acceso al empleo/ Estabilidad en el empleo/ Igualdad salarial en trabajos de igual valor/ Formación y promoción profesional/ Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 45</p>	<p>Para promover una política de no discriminación y de igualdad de oportunidades, las partes se comprometen a la articulación de campañas de información, itinerarios formativos y a la puesta en marcha de un Plan de Igualdad. Para ello se procederá a realizar un trabajo específico desde la comisión paritaria del convenio al objeto de hacer posible tales fines. Ingreso y Contratación: Se definirán los criterios y las pruebas en el ingreso que guarden relación objetiva con el puesto de trabajo, garantizando la no discriminación de las mujeres en el ingreso por responsabilidades familiares./ La representación de los/as trabajadores/as participará en el proceso de selección./ Se priorizarán en la incorporación a puestos fijos o de tiempo completo, a los/as trabajadores/as con contrato temporal, a tiempo parcial o fijos discontinuos./ Se garantizará la no discriminación por razones de embarazo, maternidad o responsabilidades familiares, en la selección, ingreso y renovación de contratos. Jornada: Se concederán licencias no retribuidas en los casos de enfermedad de hijos menores de ocho años y mayores dependientes para acompañarlos a la asistencia sanitaria./ En el supuesto de existir distribuciones irregulares de la jornada, estas no serán de aplicación a aquellos/as trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidados de menores o mayores dependientes, embarazos o periodos de lactancia</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>No</p>	
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Art. 45</p>	<p>Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad no exista preferencia en razón de género</p>
<p>Contratación</p>		
<p>Formación</p>		
<p>Promoción</p>		
<p>Adaptación de jornada</p>		
<p>Regula el principio de Igualdad Salarial</p>	<p>No</p>	
<p>Acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Art. 45</p>	<p>Acoso Sexual y Moral (mobbing). Se establece el compromiso de un ambiente exento de acoso sexual ó moral, y se acuerda, calificar tal hecho como falta muy grave. Tal cuestión se define por las partes como: "Por acoso sexual y moral (mobbing) se entiende, como la 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, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Estas situaciones, previa la oportuna investigación y demostración fehaciente, darán preferencia a la continuidad de puesto de trabajo de la víctima y el traslado o despido de la persona acosadora"</p>
<p>Faltas muy graves</p>	<p>Art. 48</p>	<p>3. Se considerarán como faltas muy graves m) El acoso sexual</p>
<p>Medidas preventivas</p>	<p>No</p>	
<p>Protocolo de actuación</p>	<p>No</p>	
<p>Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>No</p>	

Nº orden Centro de trabajo	28
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUÑA BARCELONA-MANLLEU
Nombre convenio	LA PIARA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MANLLEU
Código convenio	08013221012003
Vigencia	2016-2018
Cláusula de ultraactividad	si no media denuncia, prorroga año a año
Jornada Anual h/año	1770
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.153,13 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.324,63 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	2 SB+C Ad personam+Antigüedad consolidada+Complem. Individual
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% retribucion total, excepto complem. Individual
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribucion total fija
Seguro Colectivo	Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte por causa de accidente de trabajo y por importe de 18.000 EUR.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Proporción de categorías: 20 por 100 de Oficiales de primera; 30 por 100 de Oficiales de segunda; 50 por 100 de Ayudantes y Peones
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Dotación por matrimonio o pareja de hecho: importe de una paga extra
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Adquisicion de productos de la empresa en condiciones ventajosas

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	LA PIARA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MANLLEU
Código de Convenio	08013221012003
Centro de trabajo	MANLLEU
Empresa	ADAM FOODS, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo La Piara, S.A.		
Empresa: ADAM FOODS, S.L.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 71	G. El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	29
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUÑA BARCELONA-ARTÉS
Nombre convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código convenio	79000965011994
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. Preaviso mínimo 5 días naturales
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.749,85 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.184,43 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Plus Vinculación y plus ex categoria profesional
Antigüedad	Generada hasta 2015 se mantiene como Plus de Vinculación
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL de los dos años de vigencia del Convenio.
Complemento de IT EC	75% de SB+ plus vinculación + complemento ex categoría. Para 2 1ª Bajas desde 1 día, resto desde 4ª día
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Real de Convenio
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	En las empresas con más de un 15% de afiliación, la representación sindical se ostentará por un delegado. Acumulación mensual de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de permanencia: trabajadores con más de 25 años que causen baja por cualquier motivo excepto despido disciplinario: 2 meses de Salario Convenio+Plus vinculación+plus ex categoría
Mejoras sociales IV	Ayuda por defunción: dos meses de salario

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código de Convenio	79000965011994
Centro de trabajo	ARTES (BARCELONA)
Empresa	ADAM FOODS, SL
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	Son faltas leves: el incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo La Piara, S.A.		
Empresa: ADAM FOODS, S.L.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	Pero incluye la figura del Delegado de Igualdad en su Disposición adicional Segunda: Se crea la figura del Delegado de Igualdad, como interlocutor de la empresa en esta materia, el cual deberá ser escogido por y de entre los representantes legales de los trabajadores, sin que su nombramiento para este cargo, le comporte la atribución de nuevos derechos, o la ampliación de los que ya le corresponden, como representante legal.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 1	Ámbito funcional y personal; vinculación a la totalidad. El principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de trabajador o trabajadores del redactado de este Convenio, se entenderá en sentido global y no excluyente
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 39	Acoso (moral, sexual o por razón de sexo) Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 39	Todos los trabajadores han de ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral, o sexual, o por razón de sexo en el trabajo, tendrán que dirigirse al Comité de seguridad y salud, así como a la Dirección de la empresa
Protocolo de actuación	Art. 39	Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o sexual o por razón de sexo en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 40	Protección de las víctimas de la violencia de género. La Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas, permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género

Nº orden Centro de trabajo	30
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	329,60 Millones € (+0,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.405 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUÑA GIRONA-RIUDARNÉS
Nombre convenio	GRANJA SAN FRANCISCO S.L.U. CENTRO DE RIUDARNES
Código convenio	17000591011994
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	si no media denuncia, prorroga año a año
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	7 festivos al año. Compensacion plus de festivos+ día de descanso.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.979,55 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	18.359,55 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Antigüedad+Ad pesonam+plus personal
Antigüedad	No se devenga para ingresados en la empresa a partir de 1995. Los que tuvieran antigüedad anterior al 01.07.2016 devengan hasta un máximo de 7 trienios, a 24,04 € trienio. Complemento de antigüedad respetada
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% retribucion total fija. Maximo 4 procesos al año
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribucion total fija. Maximo 4 procesos al año
Seguro Colectivo	6.010,12 euros en caso de Muerte o Invalidez permanente absoluta por cualquier causa. Muerte por accidente (6.010,12 euros adicionales). En caso de muerte, Invalidez permanente absoluta Invalidez permanente total para su profesión laboral, Invalidez perma
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda escolar hasta 16 años: 9,64 €/mes. Ayuda disminuidos: Pago del coste de la educacion máximo 2.000 €/año. Ayuda matrimonio: 120 €. Ayuda nacimiento: 80 €
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GRANJA SAN FRANCISCO S.L.U. CENTRO DE RIUDARNES
Código de Convenio	17000591011994
Centro de trabajo	CENTRO DE RIUDARNES
Empresa	ADAM FOODS, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

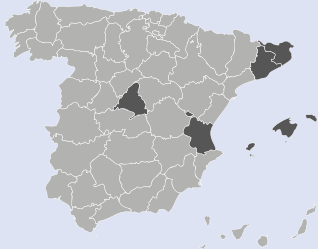
Convenio Colectivo La Piara, S.A.

Empresa: ADAM FOODS, S.L.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	Art. 72	Faltas muy graves. 16. Realizar actos que supongan acoso sexual a personas de cualquier sexo realizados dentro de los locales de la empresa
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

6. Grupo Panstar

En el segundo trimestre de 2019, Grupo Panstar, segundo operador nacional en el sector de masas congeladas, ejecuta la integración de Panaderías Nuevas de Santander (Panusa) y anuncia la adquisición de El Horno de Pedro, compañía especializada en la elaboración de bollería de masa batida y bollería salada, con sede e instalaciones productivas en Alberic (Valencia). En paralelo al crecimiento inorgánico, el grupo también está llevando a cabo una intensa actividad en materia de desarrollo industrial, destinado principalmente a la puesta en marcha de dos nuevas líneas de producción para variedades rústicas y artesanas, así como a la ampliación en 3.000 nuevos palets de su almacén de temperatura negativa de Albuixech. En febrero de 2019 cerró la adquisición del 100% de la también elaboradora y comercializadora de masas congeladas Panalcor ('Pan Natural'), con sede y planta de producción en Leganés (Madrid). Con esta operación, la familia Martínez continúa ganando cuota de mercado en la Comunidad de Madrid, territorio donde Panalcor genera alrededor del 80% de su facturación. El mercado madrileño, una de las áreas con mayor penetración comercial del sector de masas congeladas, continúa así en el foco de la expansión de Grupo Panstar, que ya en 2015 se hizo con la también elaboradora de masas congeladas Pan Vi, con planta de producción en Madrid. En materia de desarrollo industrial, Panstar también ha acelerado el ritmo de sus inversiones durante el presente ejercicio 2019, comprometiendo un presupuesto en mejoras en las plantas de Enguera y Albuixech (ambas en Valencia), así como a la ampliación en 3.000 nuevos palets de su almacén de temperatura negativa de Albuixech. Por otro lado, desde la compañía se destacan también las inversiones ejecutadas en el acondicionamiento y redimensión de la planta de Palpan Castilla, adquirida en mayo de 2017. El grupo de empresas participadas por las distintas ramas de la familia Martínez está integrado por Panamar Panaderos, Cobopa, Panificadora Ampuriabrava, Panaderías Nuevas de Santander (Panusa), Frimar Panaderos, Antonio Cervantes, Alvilardan Distribución de Pa i Bollería Congelada, Pan Vi o Panes Nutricionales, entre otras compañías.

Ranking: 6	GRUPO PANSTAR	
Ventas	320,00 Millones de euros (+6,67%)	
Plantilla	1.200 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Baleares: Palma de Mallorca Barcelona: Vilamalla y Figueres Girona: Vilamalla y Figueres Madrid: San Sebastián de los Reyes Valencia: Albuixech, Enguera y Alberic</p>	
Marcas	COPOBA, HOOPS, PACFREN, PANAMAR, PANUSA	
MDD	NO FABRICA	

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

Nº orden Centro de trabajo	31
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	320,00 Millones € (+6,67%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ISLAS BALEARES MALLORCA
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA ISLAS BALEARES
Código convenio	07000235011982
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.778
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	10% Máximo. Solamente por acuerdo. No podrán realizarse los sábados que inicialmente no estuvieran pactados como días laborables en calendario laboral, ni en puentes o días festivos por ajuste de calendario.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.555,35 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.019,77 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Plus fidelidad
Antigüedad	Complemento de Fidelidad: Para trabajadores con antigüedad anterior al 2006
Incremento Salarial	4,25%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	75% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribucion total
Seguro Colectivo	12.020, 24 euros Muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES
Código de Convenio	7000235011982
Centro de trabajo	MALLORCA - ISLAS BALEARES
Empresa	GRUPO PANSTAR
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Panadería y Pastelería Islas Baleares

Empresa: GRUPO PANSTAR

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 35	El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art. 38	Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual. Declaración de principios, definiciones. No desarrolla un protocolo propiamente dicho, no hay procedimiento de actuación y la RLT tendrá conocimiento del hecho si la persona denunciante lo desea.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	320,00 Millones € (+6,67%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-VILAMALLA y FIGUERES
Nombre convenio	FABRICAS DE PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA
Código convenio	171000235011994
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	Si no existe denuncia, prorrogas anuales con incremento de IPC
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	15.369,75 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.573,40 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salarlo bruto mensual
Antigüedad	
Incremento Salarial	3,00%
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% BR desde 7 dia (maximo 3 meses)
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR . En Hospitalización máximo 6 meses
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado Sectorial
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	1 kilo de pan por dia de trabajo

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	FABRICAS DE PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA
Código de Convenio	171000235011994
Centro de trabajo	FIGUERES / VILAMALLA (GIRONA)
Empresa	GRUPO PANSTAR
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias del pan de Girona

Empresa: GRUPO PANSTAR

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 5	El presente convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Concretamente, el principio de igualdad entre las personas trabajadoras, implica que si hacen un trabajo, a la que se atribuye el mismo valor, se debe eliminar cualquiera de los elementos y condiciones laborales establecidos por razón de raza o sexo.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Art.36	Ley de igualdad. Todas y cada una de las empresas afectadas por el presente convenio y en el ámbito de las mismas, crearán una comisión para la igualdad que desarrolle las medidas adecuadas que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 36	Y las partes firmantes de este convenio, se comprometen en el transcurso de la duración de este convenio, a negociar un protocolo marco de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	34
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	320,00 Millones € (+6,67%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA BARCELONA -SANTA MARGARIDA
Nombre convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código convenio	79000965011994
Vigencia	2018-2019
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. Preaviso mínimo 5 días naturales
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.749,85 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.184,43 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Plus Vinculación y plus ex categoria profesional
Antigüedad	Generada hasta 2015 se mantiene como Plus de Vinculación
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL de los dos años de vigencia del Convenio.
Complemento de IT EC	75% de SB+ plus vinculación + complemento ex categoría. Para 2 1ª Bajas desde 1 día, resto desde 4ª día
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario Real de Convenio
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	En las empresas con más de un 15% de afiliación, la representación sindical se ostentará por un delegado. Acumulación mensual de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio de permanencia: trabajadores con más de 25 años que causen baja por cualquier motivo excepto despido disciplinario: 2 meses de Salario Convenio+Plus vinculación+plus ex categoría
Mejoras sociales IV	Ayuda por defunción: dos meses de salario

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA
Código de Convenio	79000965011994
Centro de trabajo	SANTA MARGARIDA (BARCELONA)-CATALUNYA
Empresa	GRUPO PANSTAR
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	Son faltas leves: el incumplimiento de la normativa de la empresa, en materia de utilización de dispositivos tecnológicos de información o comunicación (a título de ejemplo: ordenadores, telefonía, etc.). En virtud de la entidad del incumplimiento, o por la acreditación de un perjuicio para la empresa, la falta podría catalogarse como muy grave.
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Masas Congeladas de Cataluña

Empresa: GRUPO PANSTAR

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	Pero incluye la figura del Delegado de Igualdad en su Disposición adicional Segunda: Se crea la figura del Delegado de Igualdad, como interlocutor de la empresa en esta materia, el cual deberá ser escogido por y de entre los representantes legales de los trabajadores, sin que su nombramiento para este cargo, le comporte la atribución de nuevos derechos, o la ampliación de los que ya le corresponden, como representante legal.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 1	Ámbito funcional y personal; vinculación a la totalidad. El principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, implica para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación, en base a ello, cualquier expresión de trabajador o trabajadores del redactado de este Convenio, se entenderá en sentido global y no excluyente
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 39	Acoso (moral, sexual o por razón de sexo) Acoso moral y acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 39	Todos los trabajadores han de ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario. En todo caso y mientras no se pacten estos procedimientos o protocolos en las empresas, los trabajadores/as que crean sufrir acoso moral, o sexual, o por razón de sexo en el trabajo, tendrán que dirigirse al Comité de seguridad y salud, así como a la Dirección de la empresa
Protocolo de actuación	Art. 39	Las empresas del sector se comprometen a pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sobre estas materias con sus RLT, para asegurar que cualquier trabajador o trabajadora que crea sufrir acoso moral o sexual o por razón de sexo en el trabajo, tenga conocimiento de las vías internas de actuación para garantizar la investigación y las medidas cautelares pertinentes.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 40	Protección de las víctimas de la violencia de género. La Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas, permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género

Nº orden Centro de trabajo	35
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	320,00 Millones € (+6,67%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COMUNIDAD MADRID SAN SEBASTIAN DE LOS REYES
Nombre convenio	FABRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID
Código convenio	28003035011981
Vigencia	2011-2020
Cláusula de ultraactividad	Si no existe denuncia, prorrogas anuales con incremento de IPC
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	ULTIMAS TABLAS PUBLICADAS 2011
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	ULTIMAS TABLAS PUBLICADAS 2011
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	
Antigüedad	Congelada desde 1996
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% BR desde el día 15 hasta el 120
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Fallecimiento: 13.000€. Incapacidad Permanente Absoluta: 19.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	1 kilo de pan por día de trabajo incluida IT y Vacaciones

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	FABRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID
Código de Convenio	28003035011981
Centro de trabajo	SAN SEBASTIAN DE LOS REYES -MADRID
Empresa	GRUPO PANSTAR
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Fabricas de Pan de la Comunidad de Madrid		
Empresa: GRUPO PANSTAR		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Anexo II	<p>Las partes firmantes del Convenio Colectivo para las empresas dedicadas a la fabricación, distribución y/o venta de pan y panes especiales, incluyendo las que utilizan masas crudas, ultracongeladas y/o precocidas, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación constituyen, al amparo del presente Convenio Colectivo (disposición adicional) la Comisión Paritaria que se regulará por el presente reglamento.</p> <p>Artículo 2. Composición Artículo 3. Periodicidad de las reuniones Artículo 4. Reuniones y cargos Artículo 5. Entre los cometidos de la Comisión estarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo. – Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de Oportunidades. <p>Para ello se realizará un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas. – Para promover la conciliación se propondrá, en caso, mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adoptarán a la legislación vigente. – Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Anexo II	<ul style="list-style-type: none"> – Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (Art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Anexo II	<p>FUNCIONES COMISIÓN – Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla (Art. 28 del Estatuto de los Trabajadores).</p>
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	36
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	320,00 Millones € (+6,67%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COM.VALENCIANA VALENCIA-ENGUERA, ALBERIC Y ALBUIXET
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA COM. VALENCIANA
Código convenio	80100065012013
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1776
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.484,86 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.759,15 €
Vacaciones	32 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Plus Convenio
Antigüedad	Congelada desde 2013. Se mantiene como complemento ad personam
Incremento Salarial	2,10%
Cláusula de Revisión Salarial	Si el IPC de 2018-2021 es superior al 7,80%, se aplica Revisión salarial conlímite del 1%
Complemento de IT EC	25% BR hasta 12 meses
Complemento IT AT y Hospitalización	25% BR hasta 12 meses
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria hasta 50 horas/mes a miembros de Comité o a Delegado Sindical
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	1 kilo de pan por dia de trabajo

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA COM. VALENCIANA
Código de Convenio	80100065012013
Centro de trabajo	ALBUIXET / ENGUERA / ALBERIC (VALENCIA)
Empresa	GRUPO PANSTAR
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos: Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería y Pastelería Comunidad Valenciana

Empresa: GRUPO PANSTAR

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Art. 55	<p>2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios. 3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo:</p> <p>a) Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.</p> <p>b) Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente Convenio Colectivo.</p> <p>c) Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades</p>
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 55	Funciones de la Comisión de igualdad
Contratación	Art 55	a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
Formación		
Promoción	Art. 55	c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art 55	b) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 56	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 56	<p>2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:</p> <p>a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.</p> <p>b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.</p> <p>c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería y Pastelería Comunidad Valenciana

Empresa: GRUPO PANSTAR

<p>Protocolo de actuación</p>		<p>Muy desarrollado. Incluye definiciones tres tipos de acoso, cuenta con la participación de la RLT, principios y criterios de actuación, plazos para resolver el caso</p> <p>3. (...) En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:</p> <p>a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...) b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.e) Indemnidad frente a represalias.</p> <p>Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical</p>
<p>Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>No</p>	<p>Permisos: j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p>



7. Monbake Grupo Empresarial, S.A.U

Tercer operador nacional en el sector de masas congeladas. El grupo opera activos industriales integrados por 10 instalaciones. A esta estructura industrial hay que sumar 22 delegaciones comerciales propias. Su parque total en la división de retail se sitúa en alrededor de 220 unidades, la mayoría de ellas explotadas en propiedad. Las últimas inversiones relevantes del grupo pasan por la puesta en marcha de una nueva línea de producción en bollería en la planta de Aiguaviva (Girona) y una fuerte intervención de mejora global en las instalaciones de Alalpardo (Madrid), que incluye una mejora global de sus prestaciones. Por otro lado, en 2021 anuncia un importante esfuerzo en la implementación de nuevas herramientas digitales destinadas a optimizar el seguimiento y el acompañamiento comercial. En este sentido, se avanza que se dotará a sus equipos comerciales de herramientas ad hoc que les permitan mejorar el servicio al cliente capilar.

Ranking: 7	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U.	
Ventas	314,52 Millones de euros (+2,15%)	
Plantilla	1.602 personas trabajadoras (-3,49%)	
Centros de Trabajo	<p>Alicante Baleares: Palma de Mallorca Canarias: Tenerife y Las Palmas Girona: Aiguaviva Madrid: Alalpardo Navarra: Multiva Baja, Tafalla y Tajonar Toledo: Noblejas</p>	
Marcas	BELLSOLA, BERLYS, BERTIZ, CINCO ESPIGAS, KORFEST, ORIO, PANIER, TABERNA	
MDD	NO FABRICA	

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

Nº orden Centro de trabajo	39
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ISLAS BALEARES PALMA DE MALLORCA
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA ISLAS BALEARES
Código convenio	07000235011982
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	18 meses
Jornada Anual h/año	1.778
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	10% Máximo. Solamente por acuerdo. No podrán realizarse los sábados que inicialmente no estuvieran pactados como días laborables en calendario laboral, ni en puentes o días festivos por ajuste de calendario.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.555,35 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.019,77 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Plus fidelidad
Antigüedad	Complemento de Fidelidad: Para trabajadores con antigüedad anterior al 2006
Incremento Salarial	4,25%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	75% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribucion total
Seguro Colectivo	12.020, 24 euros Muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES
Código de Convenio	7000235011982
Centro de trabajo	PALMA DE MALLORCA- ISLAS BALEARES
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias Panadería y Pastelería Islas Baleares		
Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 35	El acoso sexual: Se entenderá como acoso sexual cualquier conducta o proposición de orden sexual que, por la forma de producirse, atente contra la libertad o intimidad del sujeto que la recibe
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art. 38	Código de Conducta en Materia de Acoso Sexual. Declaración de principios, definiciones. No desarrolla un protocolo propiamente dicho, no hay procedimiento de actuación y la RLT tendrá conocimiento del hecho si la persona denunciante lo desea.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	40
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-AIGUAVIVA
Nombre convenio	BELLSOLA. S.A.
Código convenio	79100151012016
Vigencia	2016-2019
Cláusula de ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 27 jornadas laborales. Compensacion por descanso hasta 10 jornadas. Se abona plus de 83,81 por jornada hasta 10. Resto Plus de Bolsa de horas
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.908,46 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.830,23 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Plus Antigüedad Consolidada
Antigüedad	Plus de Antigüedad consolidada hasta 1999
Incremento Salarial	0,70%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% BR desde dia 7
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Fallecimiento por accidente con un importe de 12.040,24 euros
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Importe de 1 kg de pan

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BELLSOLA. S.A.
Código de Convenio	79100151012016
Centro de trabajo	AIGUAVIVA (GIRONA)- CATALUNYA
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bellsolà SAU		
Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 29	Ley de igualdad. Bellsolà se obliga a cumplir en todo momento lo que disponga la legislación específica y por lo tanto creará una Comité de igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	41
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA TOLEDO-NOBLEJAS
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA
Código convenio	45000285011981
Vigencia	2015
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1775
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	ULTIMAS TABLAS 2015
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	ULTIMAS TABLAS 2015
Vacaciones	27 días laborables de L a S
Nº Pagas	0
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antigüedad. Bº 20% SB
Antigüedad	1 Bienio 5%+2 Quinquenios al 10%
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% Salario real desde 10º día
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real
Seguro Colectivo	Muerte e IP por AT: 16.723,65 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en empresas de más de 50 trabajadores
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	1 mensualidad de salario por cada año que anticipe la jubilación
Mejoras sociales IV	1/2 Kg de pan por cada día del año

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA
Código de Convenio	45000285011981
Centro de trabajo	NOBLEJAS (TOLEDO)-CASTILLA LA MANCHA
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bellsolà SAU		
Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 58	La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 58	<p>MEDIDAS DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. Las empresas del sector y sus trabajadores, firmantes del presente convenio y en concreto este capítulo sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.</p> <p>De conformidad con lo establecido en los artículos 45 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.</p> <p>Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente (que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores) a negociar su Plan de Igualdad</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bellsolà SAU

Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU

Contratación	Art. 58	<p>Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.</p> <p>Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional (...). En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.</p>
Formación	Art. 58	<p>Se informará a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.</p> <p>Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.</p> <p>Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes.</p> <p>la Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres, las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que previamente han de negociar con la representación legal de los trabajadores.</p>
Promoción	Art. 19	<p>La promoción se ajustara a criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que pueda existir en la promoción profesional discriminación alguna por razón de sexo</p>
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 42	<p>3. SE CONDIDERAN COMO FALTAS MUY GRAVES: h) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.</p>
Medidas preventivas	Art. 58	<p>Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:</p> <p>1. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p> <p>Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bellsolà SAU		
Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU		
Protocolo de actuación	Art.58	<p>Por lo que se refiere a los procedimientos:</p> <p>1. Inicio: El procedimiento comenzará con la denuncia de acoso por parte de la víctima, que se dirigirá, por escrito, a la Dirección de la empresa o, a su elección, a cualquier representante de los trabajadores. También podrá iniciarlo, por el mismo cauce, cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la situación de acoso que deba denunciar.</p> <p>2. Tramitación expediente informativo: La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de un instructor/a designado por la Dirección de la empresa o, en su caso, del departamento de RR.HH., que dará traslado del mismo a un representante de los trabajadores, preferiblemente de su mismo centro de trabajo, designado por dicha representación, así como al denunciante, denunciado /a o denunciados /as. El instructor/a del expediente podrá practicar cuantas diligencias considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, debiendo estar sustanciado el mismo en el plazo máximo de quince días naturales desde el inicio de la tramitación. De la práctica y del contenido de estas diligencias se dará la oportuna comunicación al representante de los trabajadores al tiempo que se vayan llevando a cabo. Finalizada la instrucción, el instructor/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados. Del informe final, se dará traslado al denunciante, denunciado /a o denunciados /as, y al representante de los trabajadores designado al efecto. Haciendo constar en dicho informe final el derecho que asiste al trabajador/a, si estuviera afiliado a algún sindicato, de solicitar de éste la redacción de las consideraciones que considere oportunas. Todas las partes, incluido, el representante de los trabajadores y, en su caso, el sindicato, podrán realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de tres días laborables desde la recepción del informe. El instructor deberá responder, de manera sucinta, a las consideraciones trasladadas por las partes, dando por concluido el expediente.</p> <p>3. Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente, el instructor/a, como medida cautelar, podrá proponer la separación de las personas implicadas en la denuncia, respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo de los afectados.</p> <p>4. Finalización del expediente: El informe y los escritos que las partes hayan querido realizar, se entregarán a la dirección de la empresa, quien deberá decidir sobre las consecuencias de la tramitación llevada a cabo, en un plazo no superior a siete días naturales desde la fecha de su recepción. Si considera acreditada la existencia de acoso, deberá aplicarse el procedimiento sancionador incluido en el Convenio colectivo, calificándose como falta grave o muy grave. Si no ha podido probarse la existencia de acoso, el expediente deberá sobreseerse. Por el mismo procedimiento, las denuncias manifiestamente falsas serán calificadas como faltas graves o muy graves. La decisión adoptada se comunicará a todas las partes intervinientes</p>
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	42
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COMUNIDAD MADRID MADRID-ALALPARDO
Nombre convenio	BELLSOLA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE ALALPARDO
Código convenio	28102221012018
Vigencia	2018-2019
Cláusula de ultraactividad	si no media denuncia, prorroga año a año
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Posibilidad de sustituir un día de libranza acumulando a vacaciones o disfrutando en otrs epoca del año. Jornada mínima 6 horas y máxima de 9
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.341,89 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	14.609,43 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas importe por Grupo profesional
Antigüedad	2 bienios del 5%
Incremento Salarial	1,80%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	100% BR desde el día 15 hasta el 120
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	Fallecimiento 13.000 € invalidez permanente absoluta derivadas de accidentes 19.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación horaria
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	BELLSOLA, S.A. CENTRO DE TRABAJO ALALPARDO
Código de Convenio	28102221012018
Centro de trabajo	ALALPARDO - MADRID
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bellsolà Centro de trabajo de Alalpardo		
Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 26	Ley de igualdad. Bellsolà se obliga a cumplir en todo momento lo que disponga la legislación específica y por lo tanto creará una Comité de igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	43
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS TENERIFE
Nombre convenio	COMERCIO E INDUSTRIA PASTELERIA PANADERIA BOLLERIA TENERIFE
Código convenio	38002875011996
Vigencia	2011-2014
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	0
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 9 h diarias
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	ULTIMAS TABLAS 2014
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	ULTIMAS TABLAS 2014
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Según tablas importe por Grupo profesional
Antigüedad	Se aplica un CP que sustituye a la antigüedad generada
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real hasta 8 meses
Seguro Colectivo	10.800 Muerte o IP
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Local equipado en el centro de trabajo
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERÍA TENERIFE
Código de Convenio	38002875011996
Centro de trabajo	S.C.TENERIFE- CANARIAS
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD		
	Convenio Colectivo Comercio Industrias Pastelería, Confeitería, Bollería... Sta Cruz de Tenerife	
	Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 26	
Faltas muy graves	Art. 26	Faltas muy graves. 4.- Acoso sexual. Se considerarán faltas muy graves la falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajadora/ra de la empresa. Estos supuestos en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre personas con contrato temporal, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de mando o cargo de responsabilidad de las personas que los hayan efectuado
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	NAVARRA NAVARRA-MULTIVA BAJA, TAFALLA Y TAJONAR
Nombre convenio	CONVENIO COLECTIVO SECTOR PANADERÍAS DE NAVARRA
Código convenio	31005305011981
Vigencia	2019-2022
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.730
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Máximo 6 días en sábado. Compensación de los 3 primeros días a elegir horas extras o tiempo equivalente. Los 3 siguientes 1 día por 1,5 o 1 día + compensación económica o solo compensación económica
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	18.650,45 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.223,75 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antigüedad+Plus mecanizadas
Antigüedad	2 bienios 5%+4 quinquenios 10%. Máximo 50%
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC 2019-2022+1 punto
Complemento de IT EC	100% salario ordinario
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo: Año 2019: 35.906,44 euros. Fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo: Año 2019: 27.798,54 euros.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	Índice máximo de temporalidad del 12%
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Auxilio por defunción 2 mensualidades de salario. 3 piezas de pan por persona y día, incluido IT

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONVENIO COLECTIVO SECTOR PANADERÍAS DE NAVARRA
Código de Convenio	31005305011981
Centro de trabajo	MULTIVA BAJA, TAFALLA Y TAJONAR-NAVARRA
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo deberán contemplar la formación profesional continua que el personal tiene derecho de completar y perfeccionar.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería de Navarra

Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU

<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p>Art. 49</p>	<p>De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes de este convenio coinciden en que son objetivos importantes para el logro de oportunidades entre mujeres y hombres, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Igualdad de trato en el trabajo eliminando la discriminación indirecta/directa. -No discriminación salarial por razón de sexo. -Igualdad de oportunidades en el empleo. -Participación en los procesos de formación y reciclaje profesional
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p>Art. 49</p>	<p>Con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.</p> <p>Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.</p> <p>La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.</p> <p>1. Concepto de los Planes de Igualdad. 2. Diagnóstico de situación.</p> <p>Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación (...)El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación. b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos. c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales. d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical. f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato. g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. h) Excedencias último año y motivos. i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica. j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas. <p>Igualmente deberán diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.</p> <p>3. Objetivos de los Planes de Igualdad.</p>
<p>Comisión de Igualdad</p>	<p>No</p>	
<p>Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres</p>	<p>Art. 49</p>	<p>3. Objetivos de los planes de igualdad</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería de Navarra

Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, SAU

Contratación	Art. 49	<p>a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.</p> <p>b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.</p> <p>c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.</p> <p>d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.</p> <p>e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.</p>
Formación	Art. 49	<p>f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.</p> <p>g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.</p>
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art. 49	<p>3. Objetivos de los planes de igualdad. h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.</p> <p>i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres</p>
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 49	<p>Objetivos de los planes de igualdad. k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.</p>
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	47
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	314,52 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.602 (-3,49%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COM.VALENCIANA ALICANTE
Nombre convenio	PANADERIA Y PASTELERIA COM. VALENCIANA
Código convenio	80100065012013
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	24 meses
Jornada Anual h/año	1776
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.484,86 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.759,15 €
Vacaciones	32 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+ Plus Convenio
Antigüedad	Congelada desde 2013. Se mantiene como complemento ad personam
Incremento Salarial	2,10%
Cláusula de Revisión Salarial	Si el IPC de 2018-2021 es superior al 7,80%, se aplica Revisión salarial conlímite del 1%
Complemento de IT EC	25% BR hasta 12 meses
Complemento IT AT y Hospitalización	25% BR hasta 12 meses
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulacion horaria hasta 50 horas/mes a miembros de Comité o a Delegado Sindical
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	1 kilo de pan por dia de trabajo

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PANADERÍA Y PASTELERÍA COMUNIDAD VALENCIANA
Código de Convenio	80100065012013
Centro de trabajo	ALICANTE
Empresa	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL S.A.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	Se podrá celebrar el contrato para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, no pudiéndose suscribir para la realización de tareas o trabajos derivados de la ejecución de una contrata o subcontrata. Estos contratos no podrán tener una duración superior a dieciocho meses, y se podrán celebrar para la realización de las siguientes tareas o trabajos: Implantar, desarrollar o implementar programas de calidad, innovación, modernización, adecuación, desarrollo tecnológico, mejora o seguimiento en cualquiera de las áreas de la empresa, siempre que conlleven una inversión.
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería y Pastelería Comunidad Valenciana

Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIALS.A.U.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Art. 55	2. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por el efectivo cumplimiento en el sector de los siguientes criterios. 3. Se establecen las siguientes líneas de trabajo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo: a) Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. b) Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente Convenio Colectivo. c) Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 55	Funciones de la Comisión de igualdad
Contratación	Art 55	a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
Formación		
Promoción	Art. 55	c) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	Art 55	b) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 56	Actuaciones frente al acoso en el ámbito laboral
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	Art. 56	2. En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas: a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse. b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad. c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Panadería y Pastelería Comunidad Valenciana


Empresa: MONBAKE GRUPO EMPRESARIALS.A.U.

<p>Protocolo de actuación</p>	<p>Art. 56</p>	<p>Muy desarrollado. Incluye definiciones tres tipos de acoso, cuenta con la participación de la RLT, principios y criterios de actuación, plazos para resolver el caso 3. (...) En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación: a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas (...) b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad (...) c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.e) Indemnidad frente a represalias. Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas a la Representación Sindical</p>
<p>Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género</p>	<p>Art. 27</p>	<p>Permisos: j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p>

8. Kellogg España, S.L.

Kellogg presentó en 2019 su nueva estrategia de crecimiento en España, centrada en llegar al consumidor en más ocasiones durante el día y en desarrollar una gama de productos que cumplan con las expectativas de los consumidores. Los responsables de la compañía detallaron la estrategia para lograr un crecimiento sostenido en España en sus dos categorías: cereales de desayuno y snacks, que incluyen barras de cereales y chips. Según su hoja de ruta, el objetivo es rellenar vacíos en las categorías y cumplir con las nuevas tendencias emergentes a través de la innovación, en particular con las demandas de un 50% de consumidores que buscan salud y naturalidad en los alimentos. Otro catalizador del crecimiento pasa por la construcción de una “marca de clase mundial”, lo que significa el refuerzo de sus enseñas más icónicas. Entre otras medidas, la líder mundial de cereales y número dos en snacks apuesta por un cambio de marca en todos los packaging, de manera que ‘Kellogg’s’ destacará sobre las demás que componen su actual oferta.

Con anterioridad, Kellogg entró en los segmentos de ecológicos y Super Food para responder a la creciente demanda de productos saludables y naturales con ‘W.K. Kellogg’. Presentó seis variedades de cereales en caja de cartón reciclado con un peso de 300 g que no contienen aceite de palma, colorantes ni aromas artificiales, son ricas en fibra, cuentan con un bajo contenido en sal y suponen una fuente natural de magnesio. En concreto, introdujo en el mercado dos referencias Bio con base de trigo integral orgánico, cultivado sin emplear sustancias químicas de síntesis y respetando su ritmo de crecimiento. Inicialmente, presentó dos variedades de almohadillas: una natural, sin azúcar añadido ni edulcorantes artificiales, y otra de chocolate, fuente natural de magnesio. Además, desarrolló dos productos ‘W.K. Kellogg Super Food’: granolas de espelta y arándanos rojos, y de semillas de calabaza y chía. En mayo de 2020, Kellogg lanzó ‘All-Bran Prebiotic’, una nueva gama de granolas con bajo contenido de azúcares que incluyen en su fórmula fibra prebiótica. En nuestro país, Kellogg cuenta con una planta en la localidad tarraconense de Valls.

Ranking: 8	KELLOGG ESPAÑA, S.L.	
Ventas	131,00 Millones de euros (+2,62%)	
Plantilla	100 personas trabajadoras (+6,38%)	
Centros de Trabajo	Tarragona: Valls	
Marcas	CHOCO KRISPIES, CHOCOS, CRACKER CRISPS, EXTRA, FROSTIES, JUST RIGHT, KELLOGG ´S, MIEL POPS, MUSLIX COUNTRY STORE, NUTRI-GRAIN, PRINGLES, RICE KRISPIES, SMACKS, SPECIAL K, W.K. KELLOGG	
MDD	NO FABRICA	

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

Nº orden Centro de trabajo	48
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	131,00 Millones € (+2,62%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	100 (+6,38%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA TARRAGONA-VALLS
Nombre convenio	KELLOGG MANUFACTURING SPAIN
Código convenio	43003242012009
Vigencia	2019-2021
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hasta la firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1.752
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	se puede aplicar tanto de forma individual como en turno continuo . Sistema de bolsas de horas positivas o negativas
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	27.136,15 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	30.172,89 €
Vacaciones	22 días laborables+hasta 2 días en función de antigüedad o edad del trabajador.
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario
Antigüedad	2 bienios 5%+4 quinquenios 10%. Máximo 50%
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	4 primeros días 50% BR. Desde el día 15º a la semana 39 25% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real
Seguro Colectivo	Una anualidad y media del salario para los casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, derivados de muerte natural, accidente o accidente laboral
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Acumulación Horaria.
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plan de pensiones con aportación de la empresa del doble de lo que aporte el trabajador
Mejoras sociales IV	Producto a precio especial. Comedor con bonificación en precio de menú. Seguro médico a precios especiales

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	KELLOGG MANUFACTURING SPAIN
Código de Convenio	43003242012009
Centro de trabajo	VALLS (TARRAGONA)- CATALUNYA
Empresa	KELLOGG ESPAÑA, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Kellogg Manufacturing Spain

Empresa: KELLOGG ESPAÑA, S.L.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 41	<p>Igualdad de oportunidades. El Comité de Dirección de Kellogg Manufacturing España SL, de acuerdo a su compromiso con la filosofía de la LEY Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se compromete a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integrar acciones en línea con la Igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa. - Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral. - Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna. - Desarrollar la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras sin que estas medidas afecten negativamente a las posibilidades de trabajo, a las condiciones laborales o al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres. - Garantizar las ausencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio acoso y diseñar el mecanismo para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos (Política de Dignidad en el puesto de trabajo publicada en agosto de 2006. (Anexo II) - Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Art. 41	<p>Crear una Comisión de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y nombrar un Agente de Igualdad interno, con dotación presupuestaria para la aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad. Asimismo, para la regulación de los temas referentes a la igualdad de oportunidades o casos de acoso se estará a lo estipulado en el plan de igualdad de la empresa.</p>
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial		
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30	Faltas. Faltas muy graves. 13. El acoso sexual
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 13	<p>Permisos. l) Las ausencias o faltas de puntualidad de una trabajadora víctima de violencia de género serán consideradas como justificadas y no recuperables tras presentar documento acreditativo de servicios sociales</p>

9. Arluy, S.L.U. Grupo


Las ventas reflejadas incluyen la facturación de Arluy y de las comerciales Luyar Food y Global Biscuits, dedicadas principalmente a la importación y exportación y que pertenecen a los mismos accionistas, así como de las marcas 'Reglero' y 'Rio', adquiridas a Grupo Siro en 2009, y de 'Chocolates Zahor', adquirida a Natra en 2011. Además, en 2016 alcanzó un acuerdo con Unilever para la distribución de sus galletas 'Flora' (en sus variedades Fruta y Fibra, Delicias, Tostada, Fibra 65% y María Dorada) por un periodo de 8 años prorrogable automáticamente.

Entre 2015 y 2016, la firma completó el montaje de una nueva línea de producción y acometió mejoras en las ya instaladas, a lo que destinó el montante indicado. En esta nueva línea desarrolla la producción de referencias para el desayuno, merienda y especialidades, como son las galletas con medios baños, así como de galletas para el formato 'Tetra Pak' mini. Además, se automatizó la línea de envasado en paquetes individuales de referencias para la merienda. La inversión indicada en 2018 y 2019 fue destinada a la mejora de procesos y la incorporación de nueva maquinaria para la producción de nuevas referencias. En cuanto a novedades, durante 2018, centró su actividad en la reformulación de sus productos cambiando el aceite de palma por aceite de girasol alto oleico, presentando novedades dentro de este ámbito, por ejemplo, para el desayuno ('Petit Rio' o 'Reglero Mayuca'). Además, siguió firmando nuevas licencias para personalizar sus galletas con la imagen de Pokemos o Shimmer&Shine y dio a conocer 'Rechok', su primera barrita de galleta tipo cookie con chips de chocolate y recubierta de chocolate con leche.

La primera novedad de 2019 fue 'Maria + Chocolate', sin aceite de palma y orientada a revitalizar el momento del desayuno adulto diario. Además, introdujo 'Zahor' en el segmento ecológico con el lanzamiento de 'Tabletas BIO' con dos variedades: chocolate con leche y chocolate negro con un 70% de cacao. Por último, amplió la oferta de 'Reglero' con sus galletas de coco, palet bretón, ambas sin aceite de palma, y la variedad stroopwafel, resultado de su integración en Biscuit International. También lanzó una gama de merienda sin aceite de palma compuesta por galletas rellenas con un 42% de chocolate, una galleta tipo 'Oreo' y una cookie de chocolate, todas ellas con la licencia 'Bob Esponja'. Por último, con la marca 'Arluy', presentó un snack para adultos de galleta con chocolate, a la venta como 'Sticks&Go' en formato caja de 75 g. Ese mismo año vio la luz su gama 'Rio Nature', mini galletas tipo snacks saludables, a la venta en dos variedades: trigo, espelta y avena y quinoa y naranja, y nuevas referencias para el desayuno infantil: 'Arluy Minis' Crunchy en formato bag in box de 400g. Sus últimos lanzamientos correspondieron a una gama licenciada con 'The Simpson' con cuatro referencias para el desayuno y merienda infantil con precio redondo. En líneas generales, la innovación es uno de sus pilares de crecimiento, apostando por productos más naturales o con menos grasas.

El 30-35% de su facturación procede de los mercados internacionales, con Portugal, Italia, Suiza, Corea del Sur, Japón, Rusia, EEUU y China como principales mercados. De su cifra de facturación, alrededor del 90% procede de galletas; el resto, de chocolates.

En 2019, la firma de inversión Platinum Equity presentó una oferta de compra para hacerse con la multinacional Biscuit International.

Ranking: 9	ARLUY, S.L.U. GRUPO
Ventas	65,00 Millones de euros (+11,11%)
Plantilla	200 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	La Rioja: Arrúbal 
Marcas	ARLUY, B- LIVE, CHOCO ZAHOR, FLORA, REGLERO, RIO, ZAHOR
MDD	MDD 50%. ALCAMPO/ CONSUM/ SUPERSOL

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



Nº orden Centro de trabajo	49
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	65,00 Millones € (+11,11%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	200 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	RIOJA (LA) RIOJA (LA) -ARRÚBAL
Nombre convenio	ARLUY S.L.U. CENTRO DE TRABAJO ASRÚBAL
Código convenio	201808080065062
Vigencia	2017-2021
Cláusula de ultraactividad	12 meses
Jornada Anual h/año	1784
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	13.626,11 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.160,56 €
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	SB+Antguedad+Comp. Ad personam
Antigüedad	6% por trienio máximo 7 trienios
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL
Complemento de IT EC	5 primeros días 50% BR. Desde el día 15º 95%
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	ARLUY S.L.U. CENTRO DE TRABAJO ASRÚBAL
Código de Convenio	201808080065062
Centro de trabajo	CENTRO DE ASRÚBAL
Empresa	ARLUY, S.L.U. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Arluy SLU		
Empresa: ARLUY SLU GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional primera	Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas sobre igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género. En especial a lo referido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 21	Régimen disciplinario. C) Faltas muy graves. 12. El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 22	Conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras. 5. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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.

10. Anitin Panes Especiales, S.L.

La compañía es proveedor de Mercadona para la categoría de panificación seca. En 2016, puso en marcha una nueva línea de rosquilletas y adquirió una nave destinada a ampliar la capacidad de almacenamiento en sus instalaciones sitas en la localidad de Carlet (Valencia). Anitin Panes Especiales cuenta con la filial Anitin Picosol, empresa que gestiona una planta de picos camperos en la localidad gaditana de Jerez de la Frontera.

Ranking: 10	ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.
Ventas	63,75 Millones de euros (+3,79%)
Plantilla	650 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	Valencia: Carlet 
Marcas	ANITIN
MDD	MERCADONA

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



Nº orden Centro de trabajo	50
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	63,75 Millones € (+3,79%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	650 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COM.VALENCIANA VALENCIA-CARLET
Nombre convenio	ANITIN PANES ESPECIALES S.L.
Código convenio	46100171012014
Vigencia	2014-2017
Cláusula de ultraactividad	El contenido normativo se mantiene hastala firma de un nuevo convenio
Jornada Anual h/año	1782
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.245,35 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.891,05 €
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	
Cláusula de Revisión Salarial	
Complemento de IT EC	100% Salario Real desde el día 15º
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario real
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	ANITIN PANES ESPECIALES S.L.
Código de Convenio	46100171012014
Centro de trabajo	CARLET (VALENCIA)-PAIS VALENCIÁ
Empresa	ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Antin Panes Especiales		
Empresa: ANITIN PANES ESPECIALES		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 30	La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 30	El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres firmado por Anitín y la representación legal de los trabajadores/as tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma. El compromiso de la Dirección junto con la implicación de la plantilla servirá para conseguir que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, mejora de la calidad de vida de toda su plantilla, hombres y mujeres.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 30	La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y de oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc. garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación; así mismo, con la firma del Plan de Igualdad, se concretan medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa y en todos sus niveles tienen integrado el principio de igualdad entre los sexos
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 26	16. El acoso sexual, entendiéndose por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

5.3. Sector de Conservas de Pescado



1. CORP. Jealsa Rianxeira, S.A.

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, Escurís, Fresh Gourmet, Mare Aperto Foods, Rianxeira America -Guatemala-, Trans Antartic -Chile-, y Crusoe Foods -Brasil-); pesca y servicios (Atunera Sant Yago y Atunera Nacional -Guatemala-, con dos atuneros y un barco auxiliar, y participación en Fripusa, con cámaras frigoríficas para el almacenamiento de 8.000 t de producto); Medioambiente (participación en Conresa y Valora, ambas para el aprovechamiento de los subproductos), y Energía (Eólica de Graiade, Engasa, Energías Especiales de Careón, Energías Especiales de Peña Armada y Trans Antartic Energía -Chile-, para proyectos de energía eólica, y Boinersa y DDR para la gestión de sendas plantas de cogeneración). Por otro lado, dispone de delegaciones comerciales en Madrid (España), Matosinhos (Portugal), Génova (Italia), Santiago (Chile) y Fortaleza (Brasil). Desde 2010 sus productos se distribuyen también en EE.UU. a través de la sociedad Robinson Crusoe Seafoods en asociación con la compañía Sugar Foods Corporation. Cuenta, por último con diversas sociedades de cartera (Jealsa Gran Consumo, Inversiones Rumbo Sur -Chile- y Trans Antartic -Chile-).

En 2020 este grupo volverá a reorganizarse con la creación de la sociedad Jealsa Industria Alimentaria que aglutinará todos los negocios de conservas, pesca, petfood y "economía circular" (bioproductos).

El grupo cuenta con instalaciones industriales en Boiro y Pobra do Caramiñal (ambas en A Coruña) - conservas de pescado y marisco y atún congelado desde 2010 para Mercadona-; Matosinhos (Portugal); Puerto Quetzal (Guatemala) -para la producción de lomos de atún-, y Puerto Montt (Chile) -para la producción de mariscos, almejas, navajas, mejillón y atún y desde donde se distribuye a Latinoamérica-. A éstas se unió en 2014 una planta en Sao Gonçalo do Amarante (Brasil) para abastecer este mercado en el que opera con la enseña 'Crusoe Foods' desde 2010. Esta planta está especializada en sardinas y atún.

La enseña 'Rianxeira' se destina al mercado español y portugués, 'Escurís' al español y para productos de alta gama y 'Mare Aperto' al italiano -esta marca fue recomprada en 2015 después de haber vendido el 50% que no controlaba en la sociedad Mare Aperto a su socio Star Stabilimento Alimentaire para, después, poner en marcha Mare Aperto Foods, con la que se hizo con la marca y opera actualmente en el mercado italiano-. Como marcas internacionales emplea 'Robinson Crusoe' (además de 'PTA Chile', 'Crusoe Foods' y 'RSC Inc') y 'Cat Select' y 'Dog Select' (comida para animales). A nivel nacional, parte de su producción se comercializa bajo MDD debido a los contratos que mantiene con Mercadona a través de Escurís. De hecho, Mercadona, absorbe el 55-57% de su producción.

En cuanto a productos, está especializada en la producción de conservas de pescado y pescado, si bien, en su catálogo figura también atún congelado (que comercializa en Mercadona) y, desde 2013, platos preparados congelados, refrigerados y ambiente para hostelería y catering. Además, su firma PetSelect está especializada en la elaboración de comida para animales. En el apartado de lanzamientos, el más destacado es el realizado en 2018, cuando vio la luz 'Ecuris Tapeo', una nueva línea de conservas en formato reducido para el público joven. En 2019 realizó el relanzamiento de la marca 'Rianxeira', bajo la que se aglutinarán las referencias de perfil sostenible del grupo. En 2020, estos productos comenzaron a comercializarse en Italia con la marca 'Mare Aperto'.

Ranking: 1	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA
Ventas	639,40 Millones de euros (+4,39%)
Plantilla	2.455 personas trabajadoras (+6,14%)
Centros de Trabajo	A Coruña: Boiro y A Pobra do Caramiñal 
Marcas	CANSELECT, CAT SELECT, DOG SELET, ESCURIS, MARE APERTO, RIANXEIRA, TUNICAT, TUNIDOG, TUNISELECT
MDD	MERCADONA

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	639,40 Millones € (+4,39%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.455 (+6,14%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-BOIRO Y POBLA DO CARAMIÑAL
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo de `pendiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-BOIRO / A CORUÑA-POBLA DO CARAMIÑAL
Empresa	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

2. Luis Calvo Sanz, Grupo

Datos consolidados del Grupo formado por las sociedades Calvo Distribución Alimentaria (comercializadora de las conservas en España y en el ámbito internacional, especialmente en Italia y Brasil), Calvo Conservas (responsable de la actividad fabril de túndidos y con planta en Carballo (A Coruña), tras la absorción en 2017 por parte de ésta de Conserveira de Esteiro, que hasta ese momento era responsable de la gestión de la planta de Esteiro-Muros, que fue cerrada, trasladando su actividad de limpieza de lomos y ventresca a la propia planta de Carballo. El grupo lo completan Calvo Envases (fabricación de los envases metálicos y con plantas en España y Brasil) y la armadora Calvopesca (siete atuneros, dos mercantes frigoríficos y dos buques de apoyo). A nivel internacional cuenta con las sociedades Luis Calvo El Salvador (opera una planta en La Unión en la que se procesan lomos de atún, pero también se preparan conservas de atún, ensaladas y subproductos -harina de pescado-) y GDC Alimentos (con dos planta en Itajaí -Brasil- para conservas de sardinas y atún y subproductos), además de filiales comerciales en Marruecos, Costa Rica, Venezuela, Italia -Nostromo- Argentina y Norteamérica.

Grupo Calvo opera en España con las enseñas 'Calvo' -con una oferta de atún, mejillones, sardinas, calamares, ensaladas y patés -; 'Razo' -para la comercialización de atún- y 'Eureka', adquirida en 2012 a Bernardo Alfageme, especializada en atún y con amplia presencia en Canarias. En Italia, además de 'Nostromo' -con la que también está presente en Norteamérica-, cuenta con la enseña 'S.Marco' -atún, sardinas, caballa y ensaladas- y, desde 2016, 'Faro', con la que comercializa atún. En Sudamérica, fundamentalmente Brasil y Argentina, la principal marca es 'Gomes da Costa', con la que comercializa conservas de pescado y marisco, vegetales y patés, siendo uno de los principales operadores del país en los mercados de atún y sardinas (concretamente, tiene una cuota de mercado del 63% en atún y del 44% en sardinas en Brasil). En esta región, fundamentalmente en Centroamérica, también tiene presencia la marca 'Calvo' para conservas de vegetales, atún y salsas.



Las ventas exteriores representan aproximadamente el 80% de su negocio y está presente en 65 mercados, siendo los principales: Brasil (48%), Italia (17%), Centroamérica y Caribe (5%) y Argentina (2%). Los datos sectoriales de 2018 referidos a la distribución de la facturación por canales se refieren a la actividad de la firma en España.

En cuanto a los productos que comercializa, está especializada en túnidos (85%), además de mejillones (6%), calamares (3%), sardinillas (2%), ensaladas y otros.

En 2019, sus principales novedades en España fueron un bonito del Norte en aceite de oliva virgen extra ecológico con certificado MSC, el primer atún pescado a caña en las islas Canarias en 2 variedades: girasol y oliva y filetes de sardinillas libres de espinas en dos preparaciones: aceite de oliva y salsa picantona.

Ranking: 2	LUIS CALVO SANZ, S.A. GRUPO
Ventas	583,86 Millones de euros (+0,20%)
Plantilla	4.600 personas trabajadoras (-1,56%)
Centros de Trabajo	A Coruña: Carballo y Esteiro- Muros 
Marcas	CALVO, 88, EUREKA, GOMES DA COSTA, LUIS CALVO SANZ, MAR DE PLATA, NOSTROMO, RAZO, SAN MARCO
MDD	NO FABRICA

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



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	583,86 Millones € (+0,20%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	4.600 (-1,56%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA- CARBALLO Y ESTEROS (MUROS)
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA- CARBALLO / A CORUÑA-ESTEROS (MUROS)
Empresa	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco

Empresa: LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)

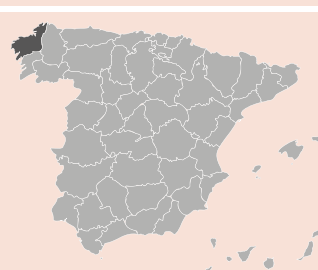
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

3. Frinsa del Noroeste, S.A.

Cabecera del grupo Frinsa del Noroeste, donde se encuadran además las sociedades comerciales que el grupo gestiona en Alemania, Singapur, Francia, Italia, Portugal o Rumanía. Cuenta con cuatro fábricas para la producción de conservas de tónicos y de mariscos, localizadas todas ellas en Ribeira (A Coruña). A estas plantas se sumó en 2019 una quinta dedicada a la producción de envases para autoabastecimiento. También dispone de una planta de cogeneración para el autoabastecimiento de energía y venta a la red eléctrica, negocio este último que supone alrededor del 2,8% de sus ventas anuales. Mantiene contratos para la elaboración de MDD con Alcampo, Carrefour y Dia, centrandose precisamente su actividad en la producción de estas referencias. Como marcas propias cuenta con 'Frinsa' (para productos gourmet), 'Ribeira' (hostelería e industria) y, desde 2015, 'Proteína Natural', con la que comercializa una gama de referencias envasadas en cruda y cocidas en su jugo, dirigidas a deportistas o personas preocupadas por su salud. Por último, 'Salvora' aglutina su oferta de bajo coste.

Desde 2013 cambió su tradicional estrategia comercial, impulsando la capilaridad y abriéndose a nuevos canales. Así, opera actualmente en retail, horeca, industrial, ecommerce y a través de sus tiendas propias. Éstas comercializan exclusivamente su marca premium 'Frinsa' y de su gestión se ocupa la división Frinsa Retail, responsable también de la red de distribución capilar de la compañía.

Desde 2015 cuenta con una red de filiales en el exterior, con presencia en Francia, Alemania, Reino Unido, Italia, Portugal y Rumanía, estas dos últimas, abiertas en 2018. En 2019 se sumó a esta relación una delegación en Sudáfrica. Estos mercados aportan alrededor del 56% de las ventas del grupo, tras haber crecido un 27%. Además, cuenta con oficina también en Singapur, a través de la cual gestiona la compra de atún. Por último, su plan de negocio contempla también la adquisición de nuevos activos en el mercado alimentario que refuercen su cadena de valor y la firma de acuerdos comerciales con otras fabricantes para productos puntuales. En esta línea, en 2014 compró un 20% de Conservas Lago Paganini, S.L. y en 2019 adquirió el 50% de la conservera portuguesa A Poveira, especializada en la producción de sardinas.

Ranking: 3	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Ventas	483,83 Millones de euros (-3,23%)
Plantilla	1.427 personas trabajadoras (+6,89%)
Centros de Trabajo	A Coruña: Ribeira (4) 
Marcas	FRINSA, RIBEIRA, PROTEINA NATURAL, SALVORA
MDD	AL CAMPO: Conservas atún/ CARREFOUR: Conservas atún/ DIA: Conservas atún

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	483,83 Millones € (-3,23%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.427 (+6,89%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-RIBEIRA
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-RIBEIRA
Empresa	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: FRINSA DEL NOROESTE		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

4. Conservas Garavilla, S.L. Grupo

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad limitada Grupo Conservas Garavilla y formado por las sociedades Bolton Food (nueva razón social desde 2020 de Conservas Selectas de Galicia, responsable de la producción y comercialización de los productos en España, con dos plantas en España), Conservas Isabel Ecuatoriana (opera una planta en Ecuador), Societè Nouvelle Cosarno (con planta en Agadir -Marruecos-), Atunera Dularra (absorbió a Aitzugana en 2010) y Servus Shipping (auxiliar de servicios para la flota) -estas dos sociedades conforman su división pesquera, que cuenta con 4 buques-, 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) y tiene sendas filiales comerciales en Perú y Francia.

La incorporación de Conservas Cuca incluyó las marcas comerciales 'Cuca' o 'Massó'. Garavilla cuenta con tres líneas de producto. La más importante está relacionada con las conservas de pescado. El segundo segmento está relacionado con el público infantil, para el que cuenta con una completa familia de productos (burguer de atún y albóndigas de atún). Dentro de esta categoría cuenta con referencias de atún (cinco preparados de filetes de atún y marmitako) y chipirones, además de ensaladas a temperatura ambiente. En torno al 55% de su facturación proviene de las exportaciones, con presencia principalmente en el Norte de África (Argelia y Marruecos) y Sudamérica. En cuanto a novedades, en los últimos años, su novedad más importante ha sido el lanzamiento de sus conservas de caballa al grill, lanzadas inicialmente en dos versiones, que amplió posteriormente en 2019 con una nueva variedad picante y con aceite de oliva. Además, ha ampliado su oferta de saludables con la gama supernatural y el lanzamiento del atún ligero, en dos versiones. Para 'Cuca' presentó un atún claro en tarro de vidrio.

Procesa más de 100.000 t de pescado anuales, que se traduce en la comercialización de unas 60.000 t de conservas anuales. Desde 2016, la italiana Bolton es propietaria única de la conservera tras haberse hecho con el porcentaje que no controlaba en la misma y que quedó en manos de la familia fundadora en 2015.

Ranking: 4	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	
Ventas	335,60 Millones de euros (-3,95%)	
Plantilla	2.780 personas trabajadoras (+4,12%)	
Centros de Trabajo	<p>A Coruña: Cabo de Cruz- Boiro Pontevedra: O Grove</p> 	
Marcas	ISABEL, CASTELETE, CUCA, GARAVILLA, GOYA, GUAPA, OLEICOL, REX, MASSO, PITA, PORRON	
MDD	ALDI, LIDL	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	335,56 Millones € (-3,95%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2,780 (+4,12%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-CABO DA CRUZ BOIRO Y PONTEVEDRA –O GROVE
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-CABO DA CRUZ BOIRO / PONTEVEDRA-O GROVE
Empresa	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO




FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

5. Salica Industria Alimentaria, S.A.

Forma parte del grupo atunero Albacora, con el que participa en Salica del Ecuador, con planta de lomos de atún y de producto terminado en Posorja (Ecuador). Participa con un 50% en Salica Alimentos Congelados, dedicada a la elaboración de túnidos congelados (hamburguesas de atún, filetes de atún empanados, nuggets, etc.). Salica Industria Alimentaria, por su parte, centra su actividad en la elaboración de conservas de túnidos (bonito del norte, atún claro y atún), producto que representó en 2019 el 99,6 % de su facturación, procediendo el resto de la venta de mejillones (0,33%) y anchoas (0,12%). Las exportaciones realizadas directamente por Salica se dirigen principalmente a Italia, Alemania y Francia, y representaron el 42% de la facturación de 2019, frente al 44% del curso anterior. Las inversiones indicadas en 2018 y 2019 fueron destinadas a mejora de procesos e infraestructuras y automatización de líneas. Idéntica finalidad tendrán los desembolsos previstos para 2020. En cuanto a productos, en los últimos años ha presentado novedades bajo la marca 'Campos' en atún claro; lomos de atún claro y atún en aceite de girasol. No obstante, su principal lanzamiento fue el de la gama de bonito del Norte certificada con el sello MSC, formada por lata de 160 g y tarro de vidrio de 150 g. Tiene en cartera el lanzamiento de una gama ecológica. Comercializa bajo MDD gracias a los acuerdos que mantiene, por ejemplo, con Lidl y Makro.

Ranking: 5	SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.
Ventas	103,30 Millones de euros (-1,24%)
Plantilla	224 personas trabajadoras (-5,88%)
Centros de Trabajo	Vizcaya: Bermeo 
Marcas	CAMPOS, BACHI, ATOR, AIKO
MDD	LIDL, MAKRO

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	103,3 Millones € (-1,24%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	224 (-5,88%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	EUSKADI BIZKAIA-BERMEO
Nombre convenio	CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA
Código convenio	48000685011981
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.722 h/año
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Bolsa de 82 horas. No puede suponer más de 7 días por encima del calendario laboral . No se puede utilizar en festivos ni fuera del calendario los domingos
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.432,73
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	14.607,79
Vacaciones	30 días naturales. 26 laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Salario base+antig
Antigüedad	Trienios según tablas
Incremento Salarial	1,45%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	75% BR
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	40 Horas al mes delegados de personal . Acumulacion horaria entre Delegados.
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda deficiencia mental
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA
Código de Convenio	48000685011981
Centro de trabajo	BIZKAIA-BERMEO
Empresa	SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 50	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art.50	En el caso de las empresas de más de 250 personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 47	Mandata a la Comisión Mixta la elaboración de un Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

6. Grupo Conservas Dani

Grupo encabezado por la sociedad Conservas Dani. En este grupo también se integra Conservas Carnota, para la elaboración de conservas de pulpo y otras referencias -caballa, pulpo, calamar, atún, gamba, mejillón, surimi o berberecho-. Conservas Carnota vende parte de su producción a la matriz, responsable de la distribución.

En el exterior, gestiona la sociedad Dani Foods y Selwyn's en Reino Unido y Pesquera Catalunya (Chiloè, Chile), donde produce conservas de marisco (almejas, navajas, caracoles, machas, navajuelas y mejillones) y marisco congelado. Las referencias congeladas fueron incluidas en su catálogo en 2009, tras la puesta en marcha durante ese año de un túnel de congelado para la producción de almeja (en carne y concha) y mejillones (en carne, media concha y jugosón) congelados, que exporta directamente desde Chile a España, Argentina, Italia, Holanda, Uruguay, Japón o Dinamarca. Desde 2019, en estas instalaciones, además, desde 2019 realiza el procesado de moluscos congelados (cangrejo real, almejas, navajas) y pulpo.

La exportación representa el 34-35% de su producción, principalmente especias y marisco congelado. Su presencia se concentra, fundamentalmente, en Sudamérica, Europa y Asia. Parte de su producción (60%) se comercializa bajo MDD gracias a los acuerdos mantenidos, por ejemplo, con Carrefour, Bon Preu, Eroski, Makro, Aldi, Mercadona, Lidl o IFA, a los que se sumaron otros nuevos en 2016 y Carrefour Brasil y Argentina en 2018. Desde 2016 se ha venido impulsado el negocio de especias con la firma de importantes acuerdos como el sellado con Sonae para la fabricación de una línea de especias, al que se acaba de sumar otro con Carrefour Brasil. Para hacer frente a este compromiso e impulsar la presencia internacional con estos productos y en nuevos canales como el hostelero realizó la inversión indicada para la puesta en marcha de una nueva línea de envasado. En 2019, la cifra indicada fue destinada a incorporar nuevas líneas de producción en Chile, Reino Unido y Galicia, así como actuaciones varias en el resto de fábricas.

Ranking: 6	GRUPO CONSERVAS DANI	
Ventas	108,10 Millones de euros (+19,58%)	
Plantilla	800 personas trabajadoras (+60,97%)	
Centros de Trabajo	<p>A Coruña: Carnota Barcelona: Villasar de Mar</p>	
Marcas	CABO DE HORNOS, DANI, D.S.	
MDD	CARREFOUR, BON PREU, EROSKI, MAKRO, ALDI, MERCADONA, LIDL, IFA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	108,10 Millones € (+19,58%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	800 (+60,97%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-CARNOTA Y CATALUÑA-BARCELONA-VILLASAR DE MAR
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-CARNOTA / BARCELONA-VILLASAR DE MAR
Empresa	GRUPO CONSERVAS DANI
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: GRUPO CONSERVAS DANI		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

7. Hijos De Carlos Albo, S.L.U.

Albo está especializada en la producción de túnidos (62,5%), mejillones (5,9%), anchoas (1,9%), sardinillas (6%), cefalópodos (9,6%), caballa (2,7%), y otros (platos preparados, 1,9%), que procesa en las plantas que opera en Vigo (Pontevedra) y Cillero (Lugo), esta última dedicada a los túnidos. A estos centros se une el que tiene en Tapia de Casariego (Asturias), donde se producen los platos preparados. Su estructura se completa con almacenes en Santoña (Cantabria) y Vigo.

Su negocio procede principalmente de la producción y comercialización de conservas (87,7%), si bien, este porcentaje bajó en 2020 por la subida de su actividad como suministradora de pescado, principalmente, túnidos (enteros y en lomos) a otras conserveras, que aportó el 10,5% de sus ingresos. Por su parte, los platos preparados (fabada asturiana, caldo gallego, callos a la madrileña o callos con garbanzos y patés) aportaron en ese ejercicio el 1,9% de sus ventas. En cuanto a las conservas, se destinan mayoritariamente al mercado interior. Las exportaciones (6% en 2020) se dirigen principalmente a Europa, Norte y Centro América y Norte de África, donde comercializa túnidos, además de sardinillas y cefalópodos. En 2020 entró en Canadá. Además, en los últimos años, ha logrado también entrar en grandes superficies y portales de distribución chinos.

En cuanto a novedades, en 2019 renovó el packaging de todas sus gamas y su logotipo con motivo del 150 aniversario de la marca. Para 2020, su principal novedad fue el lanzamiento de una referencia de atún en aceite de girasol con la marca 'Albo' y de la gama gourmet 'Albo 1869', formada por mejillones, ventresca de bonito y anchoas, relación a la que se sumarán sardinillas en 2021, todas ellas, en producción limitada para el canal retail. En ese ejercicio, además, prevé lanzar una referencia de ventresca de atún claro con su marca 'Albo'.

Las inversiones indicadas en 2019 fueron destinadas a la introducción de mejoras tecnológicas y energéticas para lograr una mayor sostenibilidad, eficiencia y respeto medioambiental.

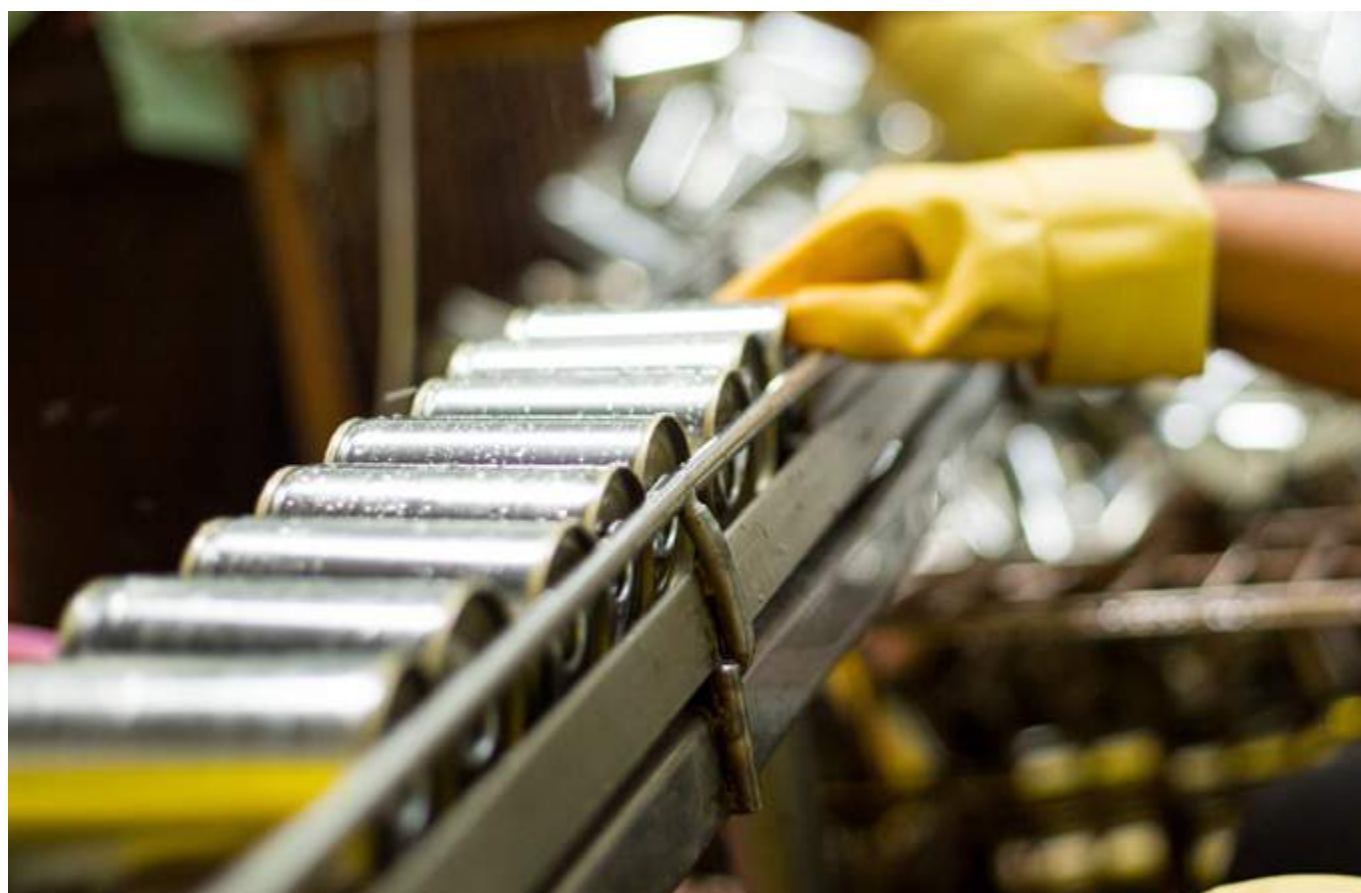
Ranking: 7	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	
Ventas	95,00 Millones de euros (+2,15%)	
Plantilla	253 personas trabajadoras (+4,12%)	
Centros de Trabajo	Asturias: Tapia de Casariego Cantabria: Santoña Lugo: Cillero Pontevedra: Vigo	
Marcas	ALBO, KAY, MAYON, TRES ESCUDOS	
MDD	EUROMADI, IFA, CARREFOUR, HIPERCOR, DIA, ALCAMPO, CAPRABO, MERCADONA, CONSUM	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	95,00 Millones € (+2,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	253 (+4,12%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ASTURIAS ASTURIAS-TAPIA DE CASARIEGO; CANTABRIA-SANTOÑA, GALICIA-PONTEVEDRA-VIGO Y LUGO-CILLEIRO
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebasa los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	ASTURIAS-TAPIA DE CASARIEGO / CANTABRIA-SANTOÑA / PONTEVEDRA-VIGO / LUGO-CILLERO
Empresa	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO




FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

8. Ignacio González Montes, S.A.

Está especializada en la producción de conservas de atún. Concretamente, el 96% de su producción corresponde a túnidos; el resto, a mejillones (0,5%), sardinillas (0,5%) y cefalópodos (2%). Fuera de conservas, elabora ensaladas de atún y vegetales (california, mexicana, mediterránea, pasta y de setas), bolsas de atún en 1,3 y 7 kg y patés de atún. Las ensaladas suponen en torno al 2,6% de su facturación, y se comercializan principalmente para exportación y tanto con sus marcas como bajo MDD. En los últimos años, desde 2014, ha venido renovando y automatizando su planta de producción, destinando en cada ejercicio la inversión indicada.. En 2019 instaló una línea de atún en pouch con formatos que oscilan entre los 650 g y los 6 kg. En cuanto a marcas, si bien la mayor parte de su producción se comercializa con MDD y marca de terceros (71%), contando con acuerdos con cadenas como Dia, Alcampo o Pingo Doce, en Portugal, cuenta también con la marca 'Tunapesca' para túnidos y para el mercado nacional y de exportación (presentada en 2017) y otras como 'Dorita', 'Nacho', 'Corrula', etc.). Entre sus últimas novedades se encuentra el lanzamiento en 2019 del nuevo atún en pouch, así como de una treintena de nuevas referencias de perfil saludable y fácil preparación, con recetas de ensaladas, atunes y merluzas con distintos preparados.

Ranking: 8	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.
Ventas	86,60 Millones de euros (+1,64%)
Plantilla	324 personas trabajadoras (+5,19%)
Centros de Trabajo	A Coruña: Riberia 
Marcas	DORITA, COSTATUN, NACHO, CORRULA, OLA-TUNA, MAR DE PALMEIRA, TUNAPESCA, TON THON, DIETATUN, QUEBRAMAR
MDD	DIA, ALCAMPO

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

Nº orden Centro de trabajo	15
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	86,60 Millones € (+1,64%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	324 (+5,19%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-RIBEIRA
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-RIBEIRA
Empresa	IGNACIO GONZALEZ MONTES, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco		
Empresa: IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género


9. Francisco Gil Comes, S.L.U. Grupo

Grupo consolidado formado por la cabecera Francisco Gil Comes (que opera planta en la dirección indicada), Gil Comes SARL (dos plantas en Marruecos) y Gil Comes Argentina (en Mar de Plata). En 2017 incorporó a esta relación una nueva sociedad en Perú, AP Pesca S.R.L., que esta especialidad en el procesado de anchoas pescadas en este país. Este grupo, a su vez, está integrado en Grupo Gil Comes, SL, sociedad en la que consolidan datos Francisco Gil Comes, Inmuebles Gil Comes y Pesquera Gil Comes (responsable de la explotación del buque de pesca de la sociedad).

Trabaja como totaler para Mercadona en las categorías de anchoas, boquerones y sardinilla. Además, comercializa en la cadena valenciana chicharrillos, sardina anchoada y sardina marinada desde 2014, y sardina ahumada y pintxos en salazón con encurtidos. Estos últimos fueron introducidos en 2018. La cadena valenciana supuso en 2019 el 74% de sus ingresos, frente al 76% del ejercicio anterior, pese a su entrada también en los establecimientos portugueses de la firma con anchoa, sardinilla y chicharrillos.

De forma paralela, está creciendo en el canal horeca, en el que opera principalmente bajo la marca 'El Menú', y que representó en 2019 el 26% de sus ingresos totales. Por especies, las anchoas y boquerones suponen el 70% de sus ingresos, mientras que las sardinillas representan el 30% restante. El resto de productos todavía no tiene una representatividad destacada.

No obstante, la firma está optando por la diversificación de su oferta. Para ello, a los lanzamientos realizados en 2015 (filetes de sardina marinada para alimentación y horeca y chicharrillos en conserva en escabeche blanco y aceite de girasol) y 2016 (caballitas y agujas en conserva) se unió la esencia de anchoa que vio la luz en 2017 (aliño resultado de extraer el jugo del salazón de la anchoa) y los lomos de sardina ahumada presentados oficialmente en noviembre de ese año y que fueron el anticipo de una línea de ahumados que planeaba lanzar. También en 2019, el grupo presentó la nueva enseña 'Marítimo' con el objetivo de abrir una nueva línea de negocio en el canal horeca para el segmento de precio medio-bajo. Con esta enseña lanzó inicialmente sendas referencias de filetes de anchoa y boquerones al vinagre, tanto para el canal horeca como para retail. En 2019 la firma invirtió en la ampliación de la capacidad productiva y en la mejora de la calidad con un nuevo horno. En materia de exportación, la compañía ya tiene presencia en Japón, Italia y EEUU y sigue trabajando para sumar nuevos mercados. Actualmente supone el 2% de sus ingresos.

Ranking: 9	FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO
Ventas	85,00 Millones de euros (+3,41%)
Plantilla	2.875 personas trabajadoras (+0,07%)
Centros de Trabajo	Castellón: Vinaròs 
Marcas	EL MENU, INMA, MARITIMO, VORAMAR
MDD	MERCADONA

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

Nº orden Centro de trabajo	16
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	85,00 Millones € (+3,41%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	2.875 (+0,07%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA A CORUÑA-ARTEIXO
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	A CORUÑA-ARTEIXO
Empresa	FRANCISCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco

Empresa: FCO GIL COMES, S.L.U. GRUPO


Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género



10. Grupo Consorcio Español Conservero

Datos consolidados del grupo encabezado por la sociedad holding Consorcio Genovés, S.L. e integrado además por Consorcio Español Conservero, S.A., Productos Campanal (platos cocinados esterilizados) -las dos en Santoña- y Compañía Americana de Conservas (Pisco, Perú) -para la producción y comercialización de anchoas-. En 2011, Consorcio Español Conservero absorbió a su filial Pelazza, responsable del negocio de fileteado de anchoa y especializada en la producción de MDD de anchoa.

En 2014, absorbió también a Conservas Consorcio Gallego. Además, en el perímetro de consolidación se encuentra también la sociedad Consorcio Especialidades de Alimentación (compra y distribución de productos alimenticios) y Productos Asturianos Campanal (Producción y comercialización conservas). Sus instalaciones han sido sometidas en los últimos años a un completo proceso de reestructuración para ampliar su capacidad industrial y renovar maquinaria. Presenta un crecimiento en el segmento más premium del mercado conservero con el desarrollo de su oferta 'Gran Costera', que incorporó hasta una docena de nuevas variedades de túnidos, anchoas, sardinas, mejillones y caballa, y desarrolló también 'Consorcio Gran Reserva', de perfil premium y formada principalmente por productos de temporada con coberturas naturales, sin conservantes ni colorantes. En esta misma línea, en 2019 lanzó 'Consorcio Gran Gourmet', también con una docena de referencias de anchoa, bonito, atún, mejillones, sardinillas, caballa, melva o berberechos, dirigidas al canal tradicional gourmet. Del total de la facturación de 2019, alrededor del 95,7% corresponde a conservas (principalmente, túnidos, anchoas y mejillones, sardinillas y calamares, producidas y comercializadas a través de la sociedad Consorcio Español Conservero y Compañía Americana de Conservas) y, el resto, a soluciones de comida ambiente. La exportación supuso en 2020 el 49% de sus ventas totales con presencia en países como Reino Unido, EEUU, Holanda, Alemania y Australia. Para 2021 prevé impulsar México y Francia. Comercializa en el exterior principalmente anchoas, excepto en Italia, donde también comercializa bonito. La exportación se realiza principalmente desde su planta de Santoña, aunque algunos pedidos se sirven directamente desde su filial peruana, Compañía Americana de Conservas, en la que se procesa la anchoa procedente de Perú y Argentina para su venta con MDD. En Perú, además, está colaborando con un proyecto de certificación de las pesquerías peruanas, para poder incorporar el sello MSC a estas referencias.

Ranking: 10	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO
Ventas	72,80 Millones de euros (+0,83%)
Plantilla	237 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	Cantabria: Santoña 
Marcas	CONSORCIO, CAMPANAL, PELAZZA, CAPRIMAR, FONTINELLA, LA REINA DE ESPAÑA, MARINERA, REALMAR, SORENA, CAMPANAL
MDD	LIDL

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

Nº orden Centro de trabajo	16
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	72,80 Millones €
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	237 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANTABRIA CANTABRIA-SANTOÑA
Nombre convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código convenio	99001315011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.730,00
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Maximo 9 horas diarias.
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.825,25
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	13.982,50
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	Una mensualidad
Antigüedad	A partir del 1 de enero de 2016, queda suprimido el plus de experiencia profesional
Incremento Salarial	1,50%
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO
Complemento IT AT y Hospitalización	100% Salario neto
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	0
Derechos Sindicales	Delegados sindicales en empresas de más 200 y 15% afiliación. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo. Permisos a los cargos relevantes que participen en negociaciones de Convenios. Acumulación de horas sindicales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda mensual por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo dependiendo del grado de discapacidad. Ayuda escolar
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Plus extraordinario de permanencia: Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa: A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real. A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real. A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real. A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real. A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real. A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años. Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.
Mejoras sociales IV	Suministro de productos con porcentaje de reducción sobre el precio de venta de fábrica

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO
Código de Convenio	99001315011981
Centro de trabajo	CANTABRIA-SANTOÑA
Empresa	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda: La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco

Empresa: GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO


Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Disposición adicional cuarta	De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	Disposición adicional cuarta	Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves		
Medidas preventivas		
Protocolo de actuación		
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Art. 17 Licencias	Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género

5.4. Sector Fabricación de aguas



1. Premium Mix, S.L. Grupo

El 1 de noviembre de 2015, las sociedades SA Vichy Catalán, Fontdor, S.L., Malavella, S.L., Aigua Les Creus, S.L., Font del Regàs, S.L., Carbónicas Navaltro, S.L., Jugos Canarias, S.L. y Aguas de Mondariz Fuente del Val, S.L. fueron absorbidas por Premium Mix Group, S.L., sociedad que pasó a fabricar todas las marcas y productos del grupo de bebidas. Los datos corresponden al grupo en el que se integraron los activos de Vichy Catalán, con planta de Caldes de Malavella (Girona) para el agua con gas 'Vichy Catalán' en vidrio retornable y no retornable en 0,25 l, 0,5 l y 1 l; Malavella, también con instalaciones en Caldas de Malavella para agua carbonatada con la enseña 'Malavella'; Font del Regas, en Arbúcies (Girona), para 'Font del Regàs'; Fontdor, con planta en Sant Hilari Sacalm (Girona) y dos manantiales para el envasado de 'Font D'or' y 'Fuente Estrella'; Aigua Les Creus, con instalaciones en Maçanet de Cabrenys (Girona), con una línea para vidrio retornable; Aguas De Mondariz Fuente Del Val, en Mondariz (Pontevedra), con dos manantiales para 'Agua de Mondariz' y "Fuente del Val"; y Carbónicas Navaltro, de Almazán (Soria), envasadora de 'Monte Pinos', 'Fuentepinos' y 'Fuentepinos Limón'. También consolidaban en sus ventas Premium Mix, Jugos Canarias, (elaboradora de zumos en Telde -Las Palmas- que comercializa Vichy Catalan con la marca 'Lambda' -unos 10 Ml anuales-, Entreset, S.A., Manantial De Salud. Vichy Catalan Corporation culminó en 2019 una relevante ampliación de su planta envasadora sita en la localidad gerundense de Caldes de Malavella para aumentar capacidad productiva y responder a la demanda creciente de 'Vichy Catalan' genuina. La compañía líder en agua mineral con gas levantó un edificio anexo a sus instalaciones.

Ranking: 1	PREMIUM MIX, S.L. GRUPO	
Ventas	125,00 Millones de euros (+0,89%)	
Plantilla	300 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	<p>Girona: Caldes de Malavella, Arbúcies, Sant Hilari Sacalm y Maçanet de Cabrenys</p> <p>Pontevedra: Mondariz</p> <p>Soria: Almazán</p>	
Marcas	FONT DOR, FUENTE DEL VAL, LAMBDA, LES CREUS, MALAVELLA, MONDARIZ, MONTEPINOS, UNIAQUA, VICHY CATALAN	
MDD	CAPRABO/ EROSKI	

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

Nº orden Centro de trabajo	1
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	125,00 Millones € (+0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	300 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-CALDES DE MALAVELLA
Nombre convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO CALDES DE MALAVELLA
Código convenio	17000871011994
Vigencia	2019-2022
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	16.327,31
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.570,97
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	2 SB+ Antigüedad. Bº Importe fijo
Antigüedad	Trienios según Tablas
Incremento Salarial	Variable en función de objetivos.BONUS EBITDA
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	3 primeros días 100% Retrib. Fija. A partir del día 15% recibe plus de asistencia
Complemento IT AT y Hospitalización	100% retribución fija
Seguro Colectivo	Incapacidad absoluta o Muerte por AT: 16.500 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Credito horario miembros Comité: 40 horas mensuales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Hijos discapacitados o tutelados que sean beneficiarias del subsidio de garantía de ingresos mínimos del IMSERSO se les abonará una ayuda equivalente al valor que en el momento de entrar en vigor este Convenio tenga el expresado subsidio
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio jubilación ordinaria: 90 días de SB+ Antigüedad+ 12 días salario por año que supere los 10 (max. 270 días). Premio jubilación anticipada (10% adicional por cada año de anticipación, máximo 50%) . Extensivo de forma proporcional en los casos de jubilación parcial o Incapacidad antes de cumplir la edad. También en caso de muerte
Mejoras sociales IV	Cesta de navidad: 130 euros. Adaptación de horario por estudios

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO CALDES DE MALAVELLA
Código de Convenio	17000871011994
Centro de trabajo	GIRONA-CALDES DE MALAVELLA
Empresa	PREMIUM MIX S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Premium Mix, S.L. CT Malavella		
Empresa: PREMIUM MIX, S.L. GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 19.- Igualdad de oportunidades	La empresa se compromete a hacer efectiva la ley de igualdad entre hombres y mujeres.
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 19	La dirección de la Empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, defendiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el acceso a la ocupación, la formación y la promoción y/o desarrollo profesional. Las acciones que adopte la empresa para alcanzar estos objetivos serán consecuentes con los principios siguientes: - La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente
Contratación		
Formación	Art. 19	- La igualdad de oportunidades incluye, en particular, el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento
Promoción		- El respeto a la dignidad de la persona al puesto de trabajo en condiciones, indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales.
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 42.c)12.	12. El acoso sexual a directivos o a otros trabajadores, clientes, proveedores, o a otras personas relacionadas con la Empresa, cuando sea realizado en la Empresa o en relación con actuaciones vinculadas con el trabajo
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	2
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	125,00 Millones € (+0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	300 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-ARBÚCLES
Nombre convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONT REGAS)
Código convenio	17000822011996
Vigencia	2019-2023
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	13.664,77
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	16.258,83
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2+ Beneficios
Importe Pagas extraordinarias	3 SB+ Antigüedad. Bº Importe fijo
Antigüedad	Trienios según Tablas
Incremento Salarial	Variable en función de objetivos.BONUS EBITDA
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	De 1 a 15 días de baja el 85% del salario real. Del 16 en adelante 95% salario real. Si hay hospitalización o maternidad, 100%
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real AT u Hospitalización o maternidad
Seguro Colectivo	14.000 € fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta y permanente y 28.000 € por fallecimiento por accidente.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Credito horario miembros Comité: 40 horas mensuales
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Gratificación por matrimonio o pareja 1 mensualidad. Por nacimiento: 100 €
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio jubilación ordinaria: 90 días de SB+ Antigüedad+ 12 días salario por año que supere los 10 (max. 270 días) . Premio jubilación anticipada (10% adicional por cada año de anticipación, máximo 50%) . Extensivo de forma proporcional en los casos de jubilación parcial o Incapacidad antes de cumplir la edad. También en caso de muerte
Mejoras sociales IV	Cesta de navidad: 130 euros.

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONT REGAS)
Código de Convenio	17000822011996
Centro de trabajo	GIRONA-ARBÚCLES
Empresa	PREMIUM MIX S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

FICHA RESUMEN IGUALDAD		
	Convenio Colectivo Premium Mix, S.L. CT Arbúcles (FONT REGAS)	
	Empresa: PREMIUM MIX, S.L. GRUPO	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 42.c)12.	12. El acoso sexual a directivos o a otros trabajadores, clientes, proveedores, o a otras personas relacionadas con la Empresa, cuando sea realizado en la Empresa o en relación con actuaciones vinculadas con el trabajo
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	3
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	125,00 Millones € (+0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	300 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-ARBÚCLES
Nombre convenio	PREMIUM MIX, S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONTDOR)
Código convenio	17000981011995
Vigencia	2017-2019
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	14.541,30
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	22.561,65
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	3
Importe Pagas extraordinarias	Mensualidad Salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	Variable en función de objetivos.BONUS EBITDA
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	De 1 a 15 días 70% del salario real; De 16 a 45 días 80% del salario real; De 45 días en adelante 90% del salario real.
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real AT u Hospitalizacion o maternidad
Seguro Colectivo	15.000 € fallecimiento por cualquier causa, invalidez absoluta y permanente y 30.000 € por fallecimiento por accidente.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	PREMIUM MIX, S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONTDOR)
Código de Convenio	17000981011995
Centro de trabajo	GIRONA-ARBÚCLES
Empresa	PREMIUM MIX S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Premium Mix, S.L. CT Arbúcles (FONTDOR)		
Empresa: PREMIUM MIX, S.L. GRUPO		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	125,00 Millones € (+0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	300 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CATALUNYA GIRONA-SANT HILARI SACALM-MAÇANET DE CABRENYS. CASTILLA LEON-SORIA-ALMAZÁN
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.655,5
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	GIRONA-SANT HILARI SACALM-MAÇANET DE CABRENYS. SORIA-ALMAZÁN
Empresa	PREMIUM MIX S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas

Empresa: PREMIUM MIX, S.L. GRUPO

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	125,00 Millones € (+0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	300 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA PONTEVEDRA-MONDARIZ
Nombre convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO MONDARIZ
Código convenio	36000051011981
Vigencia	2016-2020
Cláusula de ultraactividad	hasta la entrada en vigor del que le sustituya
Jornada Anual h/año	1.792
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.341,52 €
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	15.525,57 €
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2+2
Importe Pagas extraordinarias	2 SB+ Antigüedad.Paga Marzo y Bº Importe fijo
Antigüedad	Trienios 3% SB
Incremento Salarial	Aumento fijo y variable en función del EBITDA + prima mejora ratios der producción
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	De 1 a 4 días 75% SB+Antig. A partir del 5% 100% SB+Antig.
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB+antig
Seguro Colectivo	Muerte por accidente: 25.000 € Invalidez total y definitiva: 36.000€
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	El número de plazas en fabricación se establecerá anualmente, según el número de personal fijo ocupado, según el siguiente criterio: OFICIALES 1º.—Máximo 20%, Mínimo 18% de la plantilla fija de fabricación. OFICIALES 2º.—Máximo 35%, Mínimo 31,5% de la plantilla fija de fabricación. OFICIALES 3º.—Máximo 25%, Mínimo 22,5% de la plantilla fija de fabricación.
Derechos Sindicales	Se dispondrán de un máximo de 4 horas anuales para asambleas dentro de la jornada laboral, siempre que haya sido solicitado por la mayoría del Comité. En la selección eventuales, el Comité de Empresa participará proponiendo a la Empresa sus candidatos de acuerdo con las necesidades que la Empresa manifieste en cada momento.
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda a hijos disminuidos más del 33%. 50 € mensuales
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Premio Jubilación. Entre 60 y 65 años. a) De 10 a 15 años de antigüedad, 3 mensualidades de SB y antigüedad. b) De 15 a 25 años de antigüedad, 5 mensualidades de SB y antigüedad.. c) Más de 25 años de antigüedad, 9 mensualidades de SB y antigüedad. Si fallece se abona a sus herederos
Mejoras sociales IV	Auxilio por defunción: 2 mensualidades SB+Antigüedad, 4 si hay hijos

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO MONDARIZ
Código de Convenio	36000051011981
Centro de trabajo	PONTEVEDRA-MONDARIZ
Empresa	PREMIUM MIX S.L. GRUPO
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

	Convenio Colectivo Premium Mix, S.L. CT Mondáis	
	Empresa: PREMIUM MIX, S.L. GRUPO	
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	No	
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

2. Viva Aqua Service Spain, S.A.

Aquaservice, líder en España de venta y distribución a domicilio de agua mineral natural y bebidas refrescantes con dispensador, proseguirá su plan de expansión en el mercado con alianzas o adquisiciones de manantiales y un elevado ritmo inversor. La compañía con sede en Paterna (Valencia) selló en febrero de 2020 la compra de la envasadora de Ribagorza a Corporación Empresarial Pascual. Desde este centro productivo atenderá las zonas de Aragón, Navarra y parte de Cataluña, ya que otra parte de esta última comunidad seguirá siendo atendida por 'Font del Subirà', manantial con el que Aquaservice mantiene un acuerdo de suministro. Con la adquisición del manantial de Ribagorza, la empresa de distribución de agua a domicilio ha sumado su cuarto acuífero en propiedad. La nueva planta envasadora sita en Graus (Huesca) se ha unido así a los centros de producción de agua mineral natural situados en Sierra Nevada (Cogollos de Guadix, Granada); Camporrobles (Valencia), adquirido a finales de 2016 también a Corporación Empresarial Pascual; y Virgen del Camino (León), este último comprado a Grupo Importaco, totaler de aguas envasadas para Mercadona. Este año, pretende dar un nuevo impulso a su negocio con la compra de un nuevo manantial o mediante acuerdos con otros envasadores. Aquaservice asegura que pondrá el foco en dos grandes mercados donde hasta la fecha no tiene presencia industrial: Islas Baleares e Islas Canarias, comunidades autónomas con un elevado consumo per cápita de agua mineral. En paralelo, la compañía mantendrá un ritmo alto de inversiones para apuntalar su crecimiento en el mercado. Además del proyecto en la envasadora de Graus (Huesca), Aquaservice llevará a cabo otra actuación relevante este año, concretamente en su envasadora de Camporrobles, donde ampliará el almacén logístico con 3.000 m2 adicionales de superficie.

Ranking: 2	VIVA AQUA SERVICE SPAIN, S.A.	
Ventas	118,00 Millones de euros (+21,66%)	
Plantilla	1.200 personas trabajadoras (+1,69%)	
Centros de Trabajo	Granada: Cogollos de Guadix Huesca: Graus León: Virgen del Camino Valencia: Paterna y Camporrobles	
Marcas	VIVA AQUA SERVICE	
MDD	MERCADONA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	118,00 Millones € (+21,66%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	1.200 (+1,69%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA LEON-LEON-VIRGEN DEL CAMINO; ARAGON-HUESCA-GRAUS,; ANDALUCIA-GRANADA-COGOLLOS DE GUADIX; COMUNIDAD VALENCIANA-VALENCIA-PATERNA Y CAMPORROBLES
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.655,5
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	LEON-VIRGEN DEL CAMINO; HUESCA-GRAUS; GRANADA-COGOLLOS DE GUADIX, VALENCIA-PATERNA Y CAMPORROBLES
Empresa	VIVA AQUA SERVICE SPAIN, S.L
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas		
Empresa: VIVA AQUA SERVICE SPAIN, S.L.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

3. Agua Mineral San Benedetto, S.A.

Este año, Agua Mineral San Benedetto contempla llevar a cabo mejoras productivas en sus instalaciones de Requena (Valencia) y Loja (Granada). Este nuevo presupuesto inversor llega tras haber batido de nuevo su récord de ingresos en agua mineral. En concreto, San Benedetto cerró 2019 con unas ventas netas de 72,5 M€, un 6,7% más que el ejercicio anterior, y un volumen total de 903,9 Ml, un 4,7% más. De esta cifra, 860,6 Ml correspondieron a agua mineral natural (el 65% con sus marcas y el 35% con MDD). Este aumento, por encima de la media del sector, obedeció principalmente a la entrada de sus referencias ('Font Natura' y 'Fuente Primavera') en cadenas de supermercados regionales. También destaca el buen comportamiento de su nueva gama 'San Benedetto Zero', propuesta basada en tres sabores diferentes con base de agua mineral y zumo de frutas sin azúcares añadidos (frutos rojos, fruta mix y ACE -naranja, zanahoria y limón-) en formato PET de 0,4 l. Agua Mineral San Benedetto, S.A. dispone de instalaciones edificadas en San Antonio de Requena para el embotellado de agua e instalaciones anexas para bebidas isotónicas, refrescos de zumo y té, estas tres últimas sin gas y en PET de 0,33 l., 0,5 l., 1 l. y 1,5 l. Esta planta se abastece de los manantiales 'Fuente Primavera' (caudal de 125 l./seg.) y 'Fuencisla' (30 l./seg.). Además, tiene otra planta de agua en Loja (Granada), que opera con la marca 'Font Natura', se abastece de un manantial con caudal de 150 l./seg, y es explotada, con una plantilla de 30 empleados, por Parque la Presa, S.A., sociedad propiedad de San Benedetto.

Ranking: 3	AGUA MINERAL SAN BENEDETTO, S.A.	
Ventas	109,00 Millones de euros (-0,46%)	
Plantilla	220 personas trabajadoras (+2,33%)	
Centros de Trabajo	Granada: Loja Valencia: Requena	
Marcas	ACQUAGING, ENJOY, ESSENZIA, FONT NATURA, FUENCISLA, FUENTE PRIMAVERA, QUIZZA HAPPY, SAN BENEDETTO, UPGRADE	
MDD	EROSKI	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	109,00 Millones € (-0,46%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	220 (+2,33%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	COM.VALENCIANA VALENCIA-REQUENA; ANDALUCÍA-GRANADA-LOJA
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.655,50
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	22 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	VALENCIA-REQUENA; GRANADA-LOJA
Empresa	AGUA MINERAL SAN BENEDETTO, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas

Empresa: AGUA MINERAL SAN BENEDETTO, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

4. Aguas de Solán de Cabras, S.A.

Aguas de Solán de Cabras, en el marco de su plan estratégico 2018/20, va a realizar fuertes inversiones para modernizar sus dos envasadoras sitas en la localidad conquense de Beteta. Las actuaciones industriales previstas persiguen principalmente aumentar la capacidad, la productividad y la sostenibilidad de las plantas conquenses. La compañía ha ejecutado ya varios proyectos encaminados a aumentar la capacidad, la productividad y la sostenibilidad de sus plantas conquenses. La Unidad de Negocio de Mahou San Miguel ha levantado una nueva nave en el manantial de Solán de Cabras que sirve como zona aprovisionamiento y ampliación de muelles de expedición. Además, ha finalizado la instalación de una nueva línea de envasado en esta planta, hasta sumar un total de siete (vidrio y pet) entre sus dos centros productivos situados en la citada localidad. En concreto, ha puesto en marcha su segunda línea de vidrio para 'Solán de Cabras', maquinaria que le permitirá aumentar la flexibilidad para envasar formatos y aumentar la productividad. En 2018, el negocio de aguas de Mahou San Miguel batió su récord de ventas (con sus marcas 'Solán de Cabras', 'Sierra Natura', 'Sierras de Jaén' y 'Fonteide'). Por lo que respecta a la política comercial, el agua procedente de Fuente del Arca pasa a comercializarse bajo la marca 'Sierra Natura', un cambio que se ha realizado primero en las referencias de agua con gas y que ahora llega a su agua mineral natural, empezando por la botella de 50 cl. La Unidad de Aguas de Mahou San Miguel crea así una marca multimanantial para horeca con referencias de PET procedentes de la envasadora conquense y de la situada en la localidad jienense de Los Villares, donde inició su andadura el proyecto de 'Sierra Natura'. Este centro también ha mejorado su operativa logística con un aumento del número de estanterías semiautomáticas.

Ranking: 4	AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS, S.A.
Ventas	82,60 Millones de euros (+0,98%)
Plantilla	201 personas trabajadoras (+5,79%)
Centros de Trabajo	Cuenca: Beteta 
Marcas	BISOLAN, SIERRA NATURA, SIERRAS DE JAEN, SOLAN DE CABRAS
MDD	NO FABRICA

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

Nº orden Centro de trabajo	15
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	82,60 Millones € (+0,98%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	201 (+5,79%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA CUENCA-BETETA
Nombre convenio	AGUAS DE SOLAN DE CABRAS CENTRO DE TRABAJO DE BETETA
Código convenio	16100021012014
Vigencia	2018-2021
Cláusula de ultraactividad	Hasta la firma de uno nuevo para trabajadores en alta en el momento de la denuncia
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	4º Turno. Maximo 6 meses. Minimo 4 semanas cada vez
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	14.449,42
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	20.336,61
Vacaciones	30 días naturales+ días adicionales en función de antigüedad
Nº Pagas	2 +1
Importe Pagas extraordinarias	30 días SB. Beneficios SB carretillero
Antigüedad	Complemento compensatorio: 3 % del SB por cada periodo de tres años trabajados, con un máximo de 30 años (10 trienios), trabajadores con antigüedad anterior a 1 de enero de 2015.
Incremento Salarial	1,00%
Cláusula de Revisión Salarial	IPC REAL (Máximo 0,7%)
Complemento de IT EC	desde el 15 día: 100% SB
Complemento IT AT y Hospitalización	100% SB
Seguro Colectivo	Muerte natural e incapacidad permanente absoluta: 24.000.-€; Fallecimiento por accidente de trabajo: 24.000.-€; Fallecimiento por accidente de circulación: 100.000.-€, a partir del 1 de enero de 2019.
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda a hijos disminuidos mas del 33%. 50 € mensuales. Ayuda a estudios (de 3 a 24 años) 100 € por hijo
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Fondo de prestamos 24.000 € (4.000 € máximo)
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	Sistema de prevision social
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	AGUAS DE SOLAN DE CABRAS CENTRO DE TRABAJO DE BETETA
Código de Convenio	16100021012014
Centro de trabajo	CUENCA-BETETA
Empresa	AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO



FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Aguas de Solán de Cabras. CT Beteta

Empresa: AGUAS DE SOLAN DE CABRAS, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 31 Igualdad y Conciliación	Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la importancia de promover iniciativas y acciones que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, promovieron el actualmente vigente "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A.",
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 31	El actualmente vigente "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A.", al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo contenido resulta plenamente aplicable y cuyo desarrollo y aplicación se encuentran encomendados a la Comisión de igualdad, formada de manera paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa. Estas medidas y acciones, que se materializan en el citado Plan de Igualdad, tienen los siguientes objetivos: - Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. - Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla. - Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Aguas de Solán de Cabras, S.A. - Tener en cuenta aspectos recogidos en el código de conducta y políticas corporativas, dando cumplimiento a los valores corporativos. - Prevenir el acoso laboral y sexual.
Comisión de Igualdad	Art. 31	Sin desarrollo en el Convenio
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 31	Plan de igualdad
Contratación	Art.31	Objetivos del Plan de igualdad
Formación	Art. 31	Objetivos del Plan de igualdad
Promoción	Art. 31	Objetivos del Plan de igualdad
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	Art.31	
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art.31	En relación con lo anterior, la Comisión de Igualdad velará por la aplicación y, en su caso, actualización del "Protocolo para la prevención y procedimientos de tratamiento del acoso en el trabajo", contenido en el "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A."
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

5. Bebidas Naturales, S.L.

Bebidas Naturales, filial de aguas embotelladas de Grupo Importaco, continúa con su plan de expansión para lograr un crecimiento sostenido y desarrollar nuevos formatos para Mercadona. La compañía, principal proveedor de agua mineral natural de la cadena valenciana, llevará a cabo actuaciones industriales por valor de 5,9 M€. El presupuesto de 2020 se añade a los 6,2 M€ empleados en 2019, cuantía que fue destinada, como detallan desde la empresa, a la puesta en marcha de sendas líneas en Agua de Bronchales, sita en la localidad turolense homónima, y Font Teix, radicada en Bunyola (Mallorca). En concreto, en la primera instaló una nueva línea para garrafas, mientras que en la segunda una nueva línea para botellas. Gracias a estas actuaciones industriales, Bebidas Naturales ha debutado en el segmento de garrafas con 'Agua de Bronchales', inicialmente con el formato de 6 l, y ha ampliado el catálogo de 'Font S'Aritja' con una nueva botella de 1,5 l. Este último envase también ha sido lanzado en Fuente Arevalillo, que ha completado así su catálogo con la marca 'AguaDoy'. Además, se han realizado inversiones para asegurar la calidad del agua y del producto final. La compañía ha destacado que se ha invertido en nuevos equipos para aumentar la capacidad técnica de los laboratorios y en medidas para controlar la calidad en tiempo real y en diferentes puntos de la cadena productiva. Bebidas Naturales finalizó 2019 como el tercer operador del sector en términos de volumen con sus distintas marcas ('Agua de Bronchales', 'AguaDoy', 'Agua de Cortes' y 'Font S'Aritja').

La actividad de refrescos se realizaba a través de su filial Refrescos Minerales, con sede en la planta de emvasado de Calera y Chozas (Toledo). Con esta reorganización, la compañía se centra exclusivamente en el desarrollo de la categoría de agua mineral.

Ranking: 5	BEBIDAS NATURALES, S.L.	
Ventas	62,18 Millones de euros (-3,15%)	
Plantilla	21 personas trabajadoras (0,00%)	
Centros de Trabajo	Mallorca: Bunyola Teruel: Bronchales Toledo: Calera y Chozas Valencia: Beniparrel y Sagunto	
Marcas	AGUA DE CORTES, AGUADOY	
MDD	MERCADONA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	62,81 Millones € (-3,15%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	21 (+0,00%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	ARAGÓN TERUEL-BRONCHALES; CASTILLA LA MANCHA-TOLEDO-CALERA Y CHOZAS,; COMUNIDAD VALENCIANA-VALENCIA-BENIFARRET Y SAGUNTO; ISLAS BALEARES-MALLORCA-BUNYOLA
Nombre convenio	GRUPO DE EMPRESAS "BEBIDAS NATURALES"
Código convenio	90103053012018
Vigencia	2018-2019
Cláusula de ultraactividad	Hasta firma de uno nuevo
Jornada Anual h/año	1.784
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	4º y 5º turno. Abono de "Plus jornada"
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.689,10
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	17.585,04
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días SB
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	Se unifican tablas entre los centros de trabajo del grupo
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% BR en AT y EP u hospitalización
Seguro Colectivo	Muerte por cualquier circunstancia: 1 anualidad de Salario
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	Seguro Médico Adeslas con descuento 30%

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	GRUPO DE EMPRESAS "BEBIDAS NATURALES"
Código de Convenio	90103053012018
Centro de trabajo	TERUEL-BRONCHALES; TOLEDO-CALERA Y CHOZAS, VALENCIA-BENIFARRET Y SAGUNTO; MALLORCA-BUNYOLA
Empresa	BEBIDAS NATURALES S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen conceptos y objetivos como Introducir todas aquellas medidas económicamente y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno.
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Bebidas Naturales	
Empresa: BEBIDAS NATURALES, S.L.	
<p>Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres</p>	<p style="text-align: center;">Art. 6 Norma no discriminatoria</p> <p>1. Las empresas del Grupo velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico</p>
<p>Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad</p>	<p style="text-align: center;">Art. 31 Plan de Igualdad</p> <p>1. Es pretensión de las empresas del Grupo y sus trabajadores, de conformidad con las previsiones de la Ley 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre la base del más absoluto respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva. 2. A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a los que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate</p>

FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo Bebidas Naturales

Empresa: BEBIDAS NATURALES, S.L.

Comisión de Igualdad	Si	Comité de Igualdad relacionado con el Protocolo de acoso
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Art. 31	En el marco de esta política, cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, el Grupo pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen: a) Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo independientemente de su sexo. b) Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos. c) Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje.
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. MUY DESARROLLADO.
Acoso sexual y por razón de sexo	Art. 31.3.	En el protocolo
Faltas muy graves		
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Art. 31.3.	MUY DESARROLLADO. Recoge el compromiso de la empresa y una declaración de principios. Definiciones y ejemplos de conductas tipificados por faltas. Procedimiento: preliminar y formal, desarrollado y con plazos para resolución del caso. Participación de la RLT a través del Comité de Igualdad encargado de la investigación del caso. Medidas cautelares. Tramitación. Competencias de la persona instructora. Informe de conclusiones. Circunstancias agravantes y represalias.
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. 2. Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes: – Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia. – Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.). – Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación. – Anticipación del periodo vacacional. 3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

6. Aguas Minerales de Firgas, S.A.

Explota cuatro manantiales para el embotellado de agua mineral (con gas y natural) y de agua de manantial. Formatos en PET para 0,5 l, 1,5 l., 5 l. y 8.l.; y vidrio retornable para 0,25 l., 0,5 l. y 0,75 l. Aguas Minerales de Firgas ha completado su gama de refrescos con dos nuevos conceptos de bebidas saludables. La compañía con sede en Las Palmas de Gran Canaria, en el marco de su estrategia de diversificación, lanzó una línea de té verde, compuesta inicialmente por cuatro variedades sin gas (de melón, con limón y toque de canela, de cacao y hierbabuena y de frutos del bosque) en lata de 33 cl 'Sleek' bajo la marca 'Sou Tea'. Junto con esta apuesta saludable, Firgas debutó en la categoría de mixers con un producto premium. En concreto, desarrolló dos variedades de tónica ('Exotic' y 'Floral') con la nueva marca 'Sou Tonic', también en lata de 33 cl 'Sleek'. Anteriormente, Aguas Minerales de Firgas amplió su gama de refrescos 'Urban by Firgas' con una versión en lata de sus refrescos. En este caso, la compañía canaria apostó por el formato clásico de 33 cl en sus siete sabores (cola, cola zero, naranja, naranja zero, limón, lima-limón y fresa). Esta nueva gama se sumaba a la familia de PET (refrescos con formatos de 2 l y 62 cl) con la que debutó en el envasado de refrescos. Forma grupo con Aguas de Firgas, propietaria de las instalaciones, que a su vez controla el 11% de Vidrieras Canarias y el 33% de CanaryPlast.

Ranking: 6	AGUAS MINERALES DE FIRGAS, S.A.
Ventas	26,80 Millones de euros (+3,88%)
Plantilla	90 personas trabajadoras (0,00%)
Centros de Trabajo	<p>Canarias: Las Palmas de Gran Canaria</p> 
Marcas	AQUAVIA, FIRGAS, SOU TEA, SOU TONIC, URBAN BY FIRGAS, VITALIA
MDD	NO FABRICA

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

Nº orden Centro de trabajo	21
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	26,80 Millones € (+3,88%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	90 (+0,00%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS GRAN CANARIA-LAS PALMAS DE GC
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	15.655,5
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	GRAN CANARIA-LAS PALMAS DE GC
Empresa	AGUAS MINERALES DE FIRGAS, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD


Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas

Empresa: AGUAS MINERALES DE FIRGAS, S.A.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

7. Aquadeus, S.L.

Aquadeus selló en abril de 2019 la compra de los activos de Aguas Minerales de Sierra Nevada, cuya planta envasadora de agua de mineralización débil, sita en la localidad granadina de Dúrcal, permanecía inactiva desde 2008, poco tiempo después de que iniciase su andadura. La filial de aguas envasadas de Grupo Fuertes, en el marco de su plan de expansión, adquiere unas instalaciones con un total de tres líneas de embotellado, y los derechos de explotación del manantial Sierra Dúrcal. En concreto, la fábrica cuenta con dos líneas de PET y una tercera para botellas de vidrio. La intención del grupo es poner en marcha la planta para acometer la campaña de verano, después de realizar una puesta a punto de la maquinaria. Ya en septiembre, prevé instalar una cuarta línea para garrafas de 8 l. Todos estos formatos saldrán a la venta con 'Aquadeus' y otras marcas de distribución. La puesta en marcha de la que será su segunda planta de envasado supondrá liberar capacidad de envasado en la fábrica de Robledo (Albacete), donde la empresa inició su andadura. Ya en 2018, Aquadeus ejecutó una de las inversiones más destacadas de los últimos años para responder a su plan de expansión. Tras una fuerte inversión, elevó su capacidad de envasado en un 20%. La planta albaceteña cuenta con una línea para garrafas de PET de 8 l. con capacidad para 1.800 bot./h., otra de 5.000 ud./h. para garrafas de 5 l. y una tercera para 17.000 bot./h. en formatos pequeños (0,33, 0,5, 1,5 y 2 l.). En total, cuenta con capacidad para embotellar entre 250 y 300 M.l. anuales. En 2019, puso en el mercado un total de 260,4 Ml de agua mineral (259,2 Ml sin gas y 1,2 Ml con gas), lo que supuso un avance del 7,3% con respecto al año anterior. El 62% de sus ventas procedieron de retail (idéntico porcentaje que el año anterior), un 35% de horeca (dos puntos porcentuales más) y el 3% de la tienda tradicional. Comercializa su agua tanto a través de distribuidores externos como propios, principalmente en la zona de Levante, Andalucía, Extremadura, zona centro y Cataluña. El 49% de la sociedad sigue en manos de Groupe Alma, tercer grupo del sector del agua envasada en Francia.

Ranking: 7	AQUADEUS, S.L.	
Ventas	26,70 Millones de euros (+7,66%)	
Plantilla	43 personas trabajadoras (+10,26%)	
Centros de Trabajo	Albacete: Robledo Granada: Dúrcal	
Marcas	AQUADEUS	
MDD	55%. DIA	

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

Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	26,70 Millones € (+7,66%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	43 (+10,26%)
MDD	SI
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CASTILLA MANCHA ALBACETE-ROBLEDO; ANDALUCÍA-GRANADA-DÚRCAL
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	15.655,50
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	ALBACETE-ROBLEDO; GRANADA-DÚRCAL
Empresa	AQUADEUS, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas		
Empresa: AQUADEUS, S.L.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

8. Aguas de Teror, S.A.

La estrategia de la empresa se centra en ampliar de forma sostenida la cuota de mercado regional y en mejorar la rentabilidad mediante políticas específicas de distribución y venta diferenciadas que mejoren el servicio. En el bienio 2017/18 Aguas de Teror realizó fuertes inversiones en su complejo industrial. Entre otras actuaciones habría que destacar la adquisición de dos naves sitas en el polígono industrial de Arinaga (Gran Canaria) y las inversiones llevadas a cabo en el final de línea de envasado (paletizado y enfardado), así como en la ampliación logística de los almacenes periféricos.

Ranking: 8	AGUAS DE TEROR, S.A.	
Ventas	25,09 Millones de euros (-0,83%)	
Plantilla	119 personas trabajadoras (+15,53%)	
Centros de Trabajo	Canarias: Las Palmas de Gran Canaria	
Marcas	AGUA DE TEROR, FUENTEROR	
MDD	NO FABRICA	

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



Nº orden Centro de trabajo	24
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	25,09 Millones € (-0,89%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	119 (+15,53%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS GRAN CANARIA-LAS PALMAS DE GC
Nombre convenio	AGUAS DE TEROR, S.A.
Código convenio	35001571011987
Vigencia	2018-2023
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.800
Jornada Semanal h/semana	40
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEÓN €/año	17.280,09
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	23.964,56
Vacaciones	30 días naturales
Nº Pagas	4
Importe Pagas extraordinarias	30 días SB+ antigüedad
Antigüedad	Cuatrenios 4%. Limitada al 20% para trabajadores incorporados desde 2018
Incremento Salarial	1,2%. Hasta 2,0% adicional en función de Resultado de Explotación
Cláusula de Revisión Salarial	NO
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% todos los conceptos: AT y EP, Hospitalización o intervención o fractura
Seguro Colectivo	Muerte, IP o Gran Invalidez: 30.000 €
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	NO REGULA
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	Ayuda hijos discapacitados. 50 € mensuales. Bolsa de estudios de 0 años hasta universidad: de 0 a 300 € año. Fondo social 12.000 E año actividades culturales o deportivas. Premio por nacimiento o adopción: 300€
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	Anticipo por vivienda
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	De 1 a 10 años de servicios. 3 mensualidades; De 10 a 20 años de servicios 4 mensualidades; De 20 años en adelante de servicios 6 mensualidades. En caso de fallecimiento estando en activo, se hará efectiva una ayuda de igual cuantía a la de la jubilación y en función de los años de servicio, a sus legítimos beneficiarios.
Mejoras sociales IV	Bolsa de Vacaciones: 750 €+480 si disfrutan entre mayo y octubre. Seguro médico hasta 660 €. Bonificación 30% dentista, gafas y lentillas

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	AGUAS DE TEROR, S.A.
Código de Convenio	35001571011987
Centro de trabajo	GRAN CANARIA-LAS PALMAS DE GC
Empresa	AGUAS DE TEROR, S.A.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	NO
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Aguas de Teror		
Empresa: AGUAS DE TEROR S.A.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 43 Igualdad efectiva de hombres y mujeres	La empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan cumplir las normas legales y reglamentarias correspondientes a esta materia y, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	No	
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	No	
Contratación		
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo	No	
Faltas muy graves	No	
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	No	
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

9. Aguas del Valle de la Orotava, S.L.

En abril de 2018, Mahou San Miguel adquirió el 51,78% de la compañía. Ya en agosto, elevó su participación hasta el 75,15%. Con esta operación, el grupo cervecero reforzó su posición en el sector de aguas minerales en España, así como su presencia en el mercado canario, al que está vinculado desde la incorporación de Cervezas Anaga y su marca 'Reina' en 2004. Comercializa unos 120 Ml. anuales. Aguas del Valle de La Orotava es una empresa joven, que inició actividad en 1996 para contribuir a satisfacer una necesidad en la isla de Tenerife y en el Archipiélago Canario, como es la del suministro de Agua Mineral Natural de calidad: Fonteide.

Ranking: 9	AGUAS DEL VALLE DE LA OROTAVA, S.L.
Ventas	21,20 Millones de euros (+1,92%)
Plantilla	86 personas trabajadoras (-2,27%)
Centros de Trabajo	Canarias: Sta. Cruz de Tenerife 
Marcas	FONTEIDE
MDD	NO FABRICA

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



Nº orden Centro de trabajo	25
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	21,20 Millones € (+1,92%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	86 (-2,27%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	CANARIAS S.C. TENERIFE-S.C. TENERIFE
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	15.655,50
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0


Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	S.C. TENERIFE-S.C. TENERIFE
Empresa	AGUAS DEL VALLE DE LA OROTAVA, S.L.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas		
Empresa: AGUAS DEL VALLE DE LA OROTAVA, S.L.		
Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	

10. Aguas de Santolín, S.L.U.

Envasa la marca 'Aquabona' para Coca-Cola, siendo la única de las tres embotelladoras que envasa en vidrio, en este caso retornable y en 0,5 l. y 1 l. Además envasa en PET de 0,33 l., 0,5 l., 1 l., 1,5 l. y 5 l. Las otras embotelladoras peninsulares de la marca son Aguas del Maestrazgo, S.L. de Cañizar del Olivar (Teruel), Aguas de Cospeito, S.A., de la localidad lucense homónima, y Peña Umbría, de Requena (Valencia). Como nuevo propietario de la compañía figura Coca-Cola Iberian Partners, tras la reestructuración llevada a cabo por la multinacional para ser más eficiente en el mercado español.

Ranking: 10	AGUAS DE SANTOLÍN, S.L.U.	
Ventas	18,50 Millones de euros (+2,21%)	
Plantilla	60 personas trabajadoras (+9,09%)	
Centros de Trabajo	Lugo: Cospeito Teruel: Olivar Valencia: Requena	
Marcas	AQUABONA	
MDD	NO FABRICA	

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



Nº orden Centro de trabajo	
Ventas 2019 (Mill €). Variación sobre año anterior	18,50 Millones € (+2,21%)
Plantilla 2019. Variación sobre año anterior	60 (+9,09%)
MDD	NO
Centro de trabajo ccaa provincia localidad	GALICIA LUGO-COSPEITO; ARAGÓN-TERUEL-OLIVAR; COM.VALENCIANA-VALENCIA-REQUENA
Nombre convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código convenio	99014405012008
Vigencia	2018-2020
Cláusula de ultraactividad	Año a año si no media denuncia
Jornada Anual h/año	1.790
Jornada Semanal h/semana	
Regulación de la Flexibilidad de Jornada	NO REGULA
Salario base Trabajador Fijo: PEON €/año	15.655,50
Salario base Trabajador Fijo: OFICIAL 1 €/año	19.418,98
Vacaciones	23 días laborables
Nº Pagas	2
Importe Pagas extraordinarias	30 días salario base
Antigüedad	NO REGULA
Incremento Salarial	2,00%
Cláusula de Revisión Salarial	Si la suma de IPC 2018-2020 supera el 6%, hasta el 120% de la diferencia, máximo 1,20%
Complemento de IT EC	NO REGULA
Complemento IT AT y Hospitalización	100% salario real en jornada ordinaria
Seguro Colectivo	NO REGULA
Cláusula de Estabilidad en el Empleo	NO REGULA
Derechos Sindicales	Delegado sindical en aquellas empresas que tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Acumulación del Crédito horario
Mejoras sociales I. Prestaciones familiares	NO REGULA
Mejoras sociales II. Préstamos y Ayudas vivienda	NO REGULA
Mejoras sociales III. Permanencia o vinculación, Incapacidad	NO REGULA
Mejoras sociales IV	NO REGULA

FICHA RESUMEN INDUSTRIA 4.0

Nombre Convenio	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS
Código de Convenio	99014405012008
Centro de trabajo	LUGO-COSPEITO; TERUEL-OLIVAR; VALENCIA-REQUENA
Empresa	AGUAS DE SANTOLÍN, S.L.U.
Protección social/ económica del trabajador	NO
Derechos digitales	NO
Mecanización/Automatización	NO
Formación, Cualificación y Grupos Profesionales	Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente, prioritariamente a promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica
Medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y Prevención de riesgos laborales	NO
Teletrabajo/ Plataformas digitales	NO
Contratación e implantación de nuevas tecnologías	NO
BYOD	NO

FICHA RESUMEN IGUALDAD

Convenio Colectivo Industrias de Aguas de Bebida Envasadas

Empresa: AGUAS DE SANTOLÍN, S.L.U.

Regula el principio de igualdad entre mujeres y hombres	Art. 40 Igualdad de oportunidades	Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres
Menciona la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad	Art. 40	Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.
Comisión de Igualdad	No	
Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Si	
Contratación	Art. 18 d)	Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género
Formación		
Promoción		
Adaptación de jornada		
Regula el principio de Igualdad Salarial	No	
Acoso sexual y por razón de sexo		
Faltas muy graves	Art. 30.3 Faltas muy graves	l) El acoso sexual
Medidas preventivas	No	
Protocolo de actuación	Disp. transitoria segunda	La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio
Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	No	





6

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



6.1. Sector de Fabricación de productos lácteos

6.1.1. Resultados generales

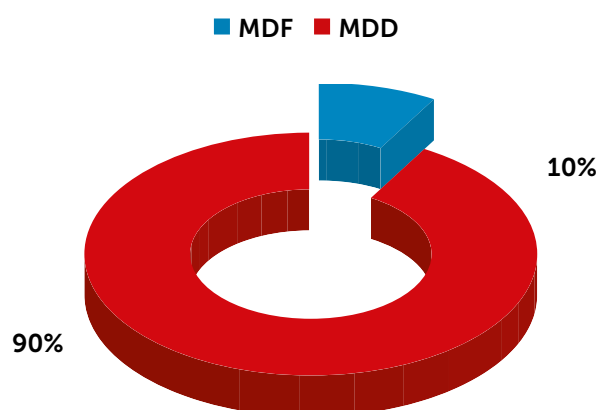
A continuación se muestra el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de productos lácteos según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2019) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2019.

Ranking de las 10 empresas sector Fabricación de Lácteos

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	GRUPO LACTALIS IBERIA, S.A.	Madrid	1.261,00	2.500
2	DANONE, S.A	Barcelona	767,95	1.239
3	CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD	Asturias	720,80	1.083
4	INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO	Madrid	651,71	1.443
5	COOP. GAN, DEL VALLE DEL PEDROCHES, SCA- COVAP	Córdoba	476,00	848
6	LÁCTEAS GARCIA BAQUERO, S.A.	Ciudad Real	417,00	136
7	SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.	Toledo	343,00	642
8	QUESERÍAS ENTREPINARES, S.A.	Valladolid	333,95	723
9	IPARLAT, S.A.	Guipúzcoa	260,00	27
10	LECHE CELTA	A Coruña	178,50	260

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados a la Fabricación de productos Lácteos, muestra un claro predominio de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, concretamente el 90%, frente a un 10% que fabrican exclusivamente MDF.



- En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Fabricación de productos lácteos, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 5.409,91 millones de euros, lo que supone 40,39 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 0´75%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 54´5% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas cuentan con 8.901 personas trabajadoras, lo que supone 164 empleos más que en 2018 y un crecimiento de la ocupación del 1´88%. Estas empresas generan el 36% del empleo del sector Lácteo.

Evolución de las ventas y plantilla en el sector Fabricación de Lácteos

Ranking Lácteos	2018	2019	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	5.369,52	5.409,91	40,39	+0,75
Empleo (Nº de personas)	8.737	8.901	164,00	+1,88

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

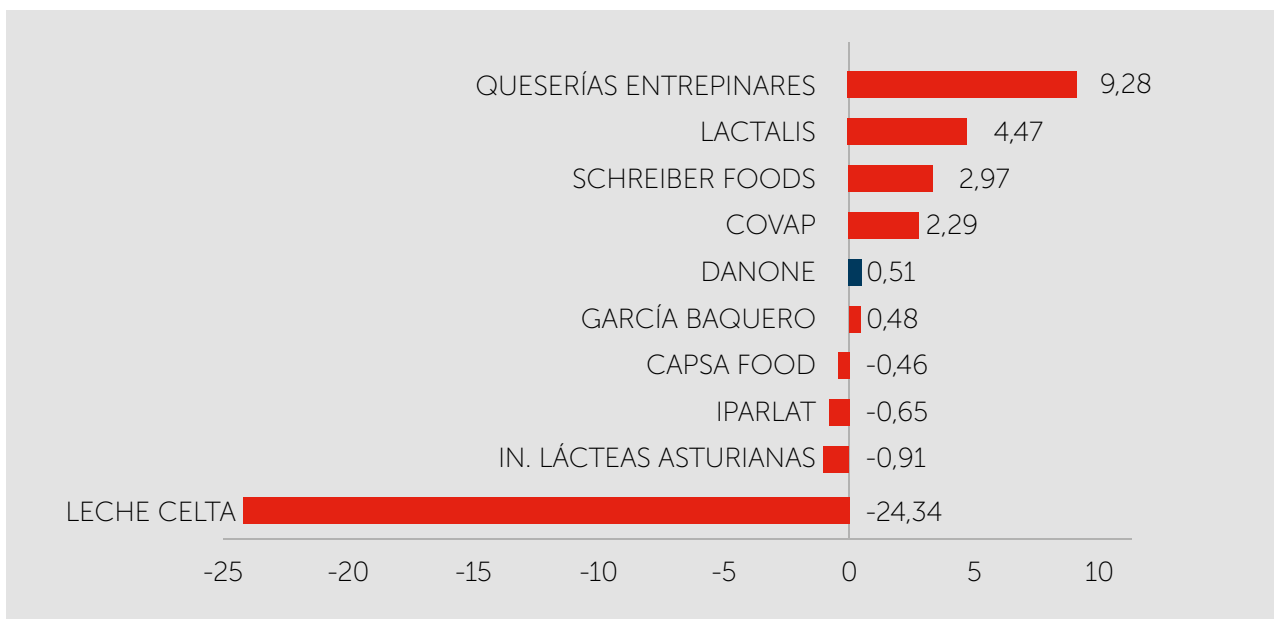
Ventas y plantilla del Ranking 2019 en el conjunto del sector Lácteo

2019	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	5.409,91	9.923	54,52
Empleo (Nº de personas)	8.901	24.458	36,39

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

- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** de las 10 de empresas del sector de Fabricación de productos Lácteos, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consigue crecimientos en sus ventas, el 83% fabrica parcial o mayoritariamente MDD y el 17% restante MDF, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 100% pertenece al segmento MDD.

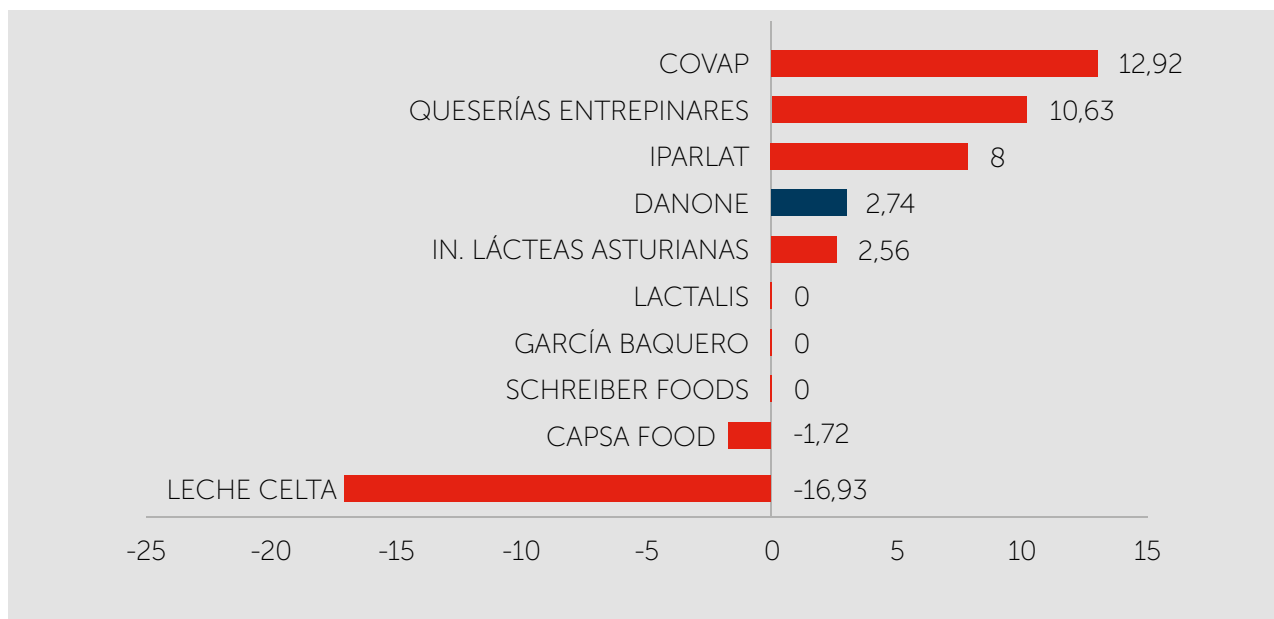
Evolución de las ventas Ranking Productos Lácteos



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

- En cuanto a la evolución del **empleo**, en el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de productos Lácteos, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo el 80% fabrica parcial o mayoritariamente MDD y el 20% restante MDF, mientras que en el caso de las empresas que han destruido empleo, el 100% pertenece al segmento MDD. productos de MDF.

Evolución del empleo Ranking Productos Lácteos



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

- El Top 10 de empresas del sector de Fabricación de productos lácteos según el valor de sus ventas, factura de media de 540,99 millones de euros, lo que supone un crecimiento de las ventas del 0´75%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 515,77 millones de euros y un crecimiento del 0´79%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 767´95 millones de euros y un 0´51% más que en 2018.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDF cuentan con una facturación mayor que las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 252,18 millones de euros más al año, lo que supone un 33% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan crecimientos tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento ligeramente superior de 0,29 puntos en el segmento MDD.

=

Ventas medias Top 10 Sector Fabricación de productos Lácteos

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2018	536,95	511,72	764,03
2019	540,99	515,77	767,95
%var.	+0,75	+0,79	+0,51

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector Lácteo generan una media de 890 empleos con un crecimiento del 1´88%.

Las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 851 empleos con un crecimiento anual del 1´74%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman un plantilla media de 1.239 y un crecimiento del 2´74%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDF generan más empleo que las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF generan de media 388 empleos más, lo que supone un 31% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución del empleo, se observan crecimientos tanto en las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 1 punto en el segmento MDF.

De modo que las empresas que fabrican MDF en el sector Lácteo aunque son minoritarias en el Top10, facturan de media un 33% más que las empresas que fabrican MDD y generan, de media, un 31% más de empleo. Igualmente las empresas que fabrican MDF en el sector Lácteos, muestran una tendencia de crecimiento más importante en el empleo, no así en el caso de la facturación.

Empleo medias Top 10 Sector Fabricación de productos Lácteos

	Ranking	MDD	MDF
2018	874	837	1.206
2019	890	851	1.239
%var.	+1,88	+1,74	+2,74

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

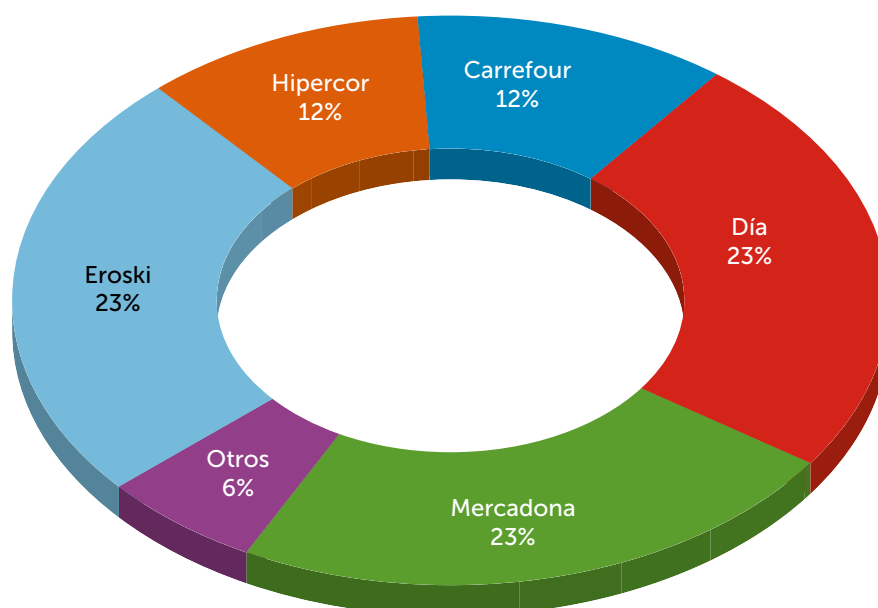


Análisis distribución

En leche de larga vida el mercado de la MDD parece haber tocado techo. Como causa de ello podría señalarse el cambio implantado en la actuación de Mercadona con las compañías con las que venía operando como interproveedoras -Iparlat y Covap y sus filiales Lactiber León (participadas al 50%) y Lactia Agroalimentaria (en la que solo participa Covap, junto a Lleters de Catalunya)-. El lineal de la cadena valenciana se está reorganizando dando cabida a las marcas de fabricantes más conocidas por los consumidores: 'Asturiana', para leche en botella; 'Pascual' y 'Lauki', para variedades clásicas en briki; y 'Puleva', para las referencias de leche enriquecida, han motivado que el espacio para la enseña propia 'Hacendado' se haya visto reducido. No obstante, Mercadona mantiene sus acuerdos con sus proveedores tradicionales para 'Hacendado', que han seguido invirtiendo en líneas de producción para mantener la estrategia de innovación requerida por Mercadona. En este sentido, tanto Covap como Iparlat ampliaban sus instalaciones para sumar nuevas líneas de envasado en botella, formato en el que Mercadona se está reforzando en los últimos meses, ya que, según datos del Panel de Consumo Alimentario del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, el consumo de leche en botella se ha visto incrementado en los últimos años.

El formato de presentación de la leche envasada está siendo adaptado a nuevas necesidades por parte del consumidor y desde el punto de vista empresarial que busca envases más sostenibles.

- De las 9 empresas del sector de Fabricación de Lácteos del Top analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 23% fabrica para DIA, ERSOKI y MERDADONA. Entre las empresas que fabrican productos Lácteos para **una sola MDD**, todas lo hace para MERCADONA.



Comparativa con otros Ranking: MERCOCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Fabricación de productos Lácteos que forman el Top 10 según su cifra de negocios, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, la capacidad empresarial para atraer o retener el talento, las empresas preferidas por las personas universitarias para trabajar etc...

En este rastreo se han encontrado dos empresas del sector Lácteo con presencia en todos los Rankings analizados. Estas empresas son Danone (relacionada con la fabricación de **MDF**) y Capsa Foods (relacionada con la fabricación, parcial o mayoritaria de **MDD**). Aunque tienen representatividad en todos los Ranking, Danone siempre aparece entre los dos primeros puestos del Ranking, mientras que Capsa Food aparece en los puestos 9 o 10.

Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Fabricación de productos Lácteos, muestra un panorama sectorial dominado por la presencia mayoritaria de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, que suponen el 90% del total.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas ha sido favorable en 2019, la facturación registra un crecimiento del 0´75% y el empleo crece un 1´88%. Estas diez empresas aportan el 54´5% de las ventas del sector y acogen al 36% del empleo. El 83% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 7 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el Ranking. En el caso del empleo, el 80% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD, lo que supone en este caso 10 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican MDF en el sector Lácteo, aunque se encuentran en clara minoría, facturan de media un 33% más que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD y generan, de media, hasta un 31% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican productos lácteos de MDF muestran una mayor tendencia de crecimiento en el empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para DIA, EROSKI y MERDADONA. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

En los Ranking más relacionados con la responsabilidad social y la reputación de las empresas encontramos dos empresas del sector Lácteo, Danone y Covap, una empresa fabricante de MDF y otra de productos MDD, con la única diferencia que Danone siempre se encuentra en los puestos más altos del Ranking, mientras que Covap se encuentra siempre en posiciones más bajas.

6.1.2. Resultados de Negociación Colectiva

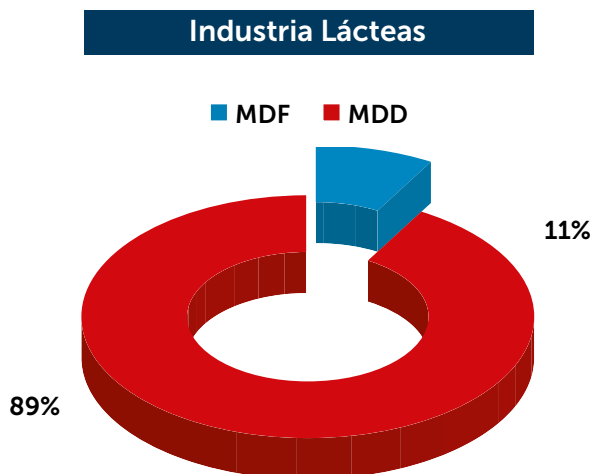
Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Industrias Lácteas hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 37 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 16 diferentes, 1 de ellos sectorial, 4 pactos Articulados sobre dicho Convenio Sectorial y 11 de ámbito de empresa o grupo de empresa.

Los convenios analizados han sido los siguientes:

INDUSTRIAS LACTEAS	99003175011981
INDUSTRIAS LACTEAS DE GRANADA S.L.U.	18001961012004
INDUSTRIAS LACTEAS (PACTO ARTICULADO) PEÑAFIEL (VALLADOLID)	99003175011981
LACTALIS ZAMORA SLU	49003502011991
CONVENIO COLECTIVO LNPRL GUADALAJARA, S.L.	19100041122016
INDUSTRIAS LACTEAS (PACTO ARTICULADO) MOLLERUSA (LLEIDA)	99003175011981
INDUSTRIAS LACTEAS (PACTO ARTICULADO) NADELA (LUGO)	99003175011981
INDUSTRIAS LACTEAS (PACTO ARTICULADO) VILLALBA (LUGO)	99003175011981
DANONE, S.A.	90010192011996
CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE LUGO	27000622011992
CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS	33003411011983
LACTEAS CASTELLANO LEONESAS SA	49005202011994
SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L.,	45100442012017
ACUERDO DE MEJORAS DEL CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIA LACTEA LACTIBER LEON	24100012012011
ESNELAT, S.L.	20103942012018
LECHE CELTA, S.L.	15100681012017

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2019.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 33, el 81% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 7 centros restantes, que representan el 19% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.



Resultados por materias:

SALARIOS:

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

En este apartado del estudio hay que reseñar se produce una elevada heterogeneidad, habida cuenta de que los convenios que se aplican son 16 en total, y en muchos casos se aplican distintos convenios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa.

Hay que mencionar también que, de los Convenios que hemos analizado, hay 2 que no publican las tablas salariales, que son los de SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., que se aplica en sus dos centros de trabajo de Talavera y Noblejas (Toledo), y el de ESNELAT, S.L. que se aplica en el Centro de Trabajo de Urnieta (Guipúzcoa) de la empresa IPARLAT. Ambas son fabricantes de MDD.

Para el estudio, como venimos haciendo en anteriores estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	17.435,32 €	16.299,33 €	25.955,22 €
Salario Mínimo	14.743,83 €	14.743,83 €	25.955,22 €
Salario Máximo	25.955,22€	25.437,60 €	25.955,22 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

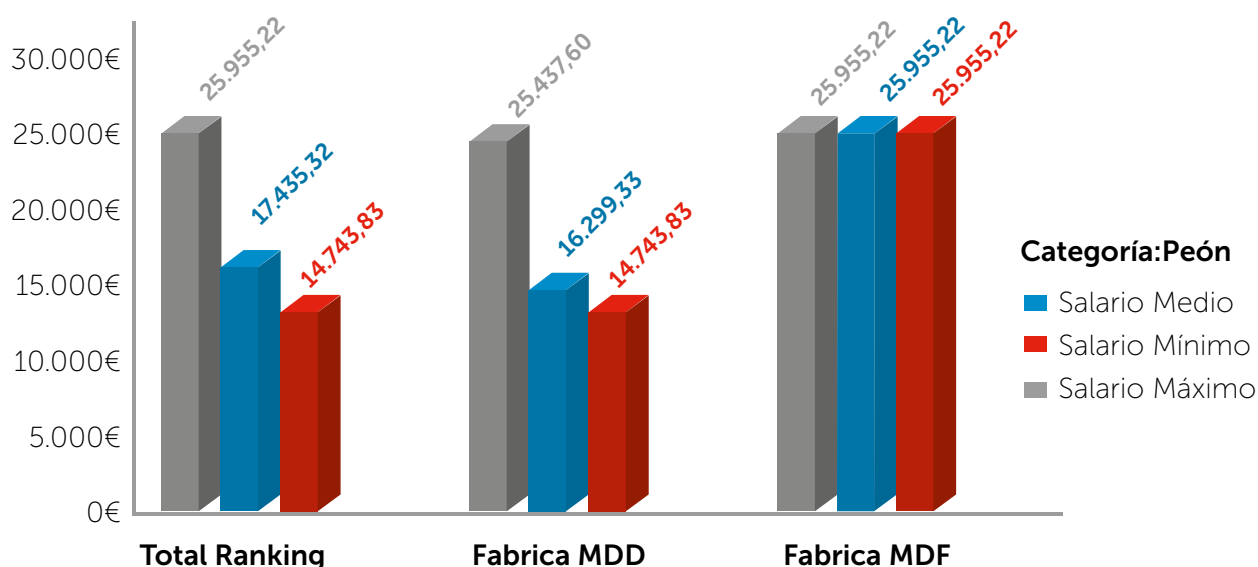
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	19.960,60 €	18.517,84 €	30.781,30 €
Salario Mínimo	15.464,88 €	15.464,88 €	30.781,30 €
Salario Máximo	30.781,30 €	29.439,15 €	30.781,30 €

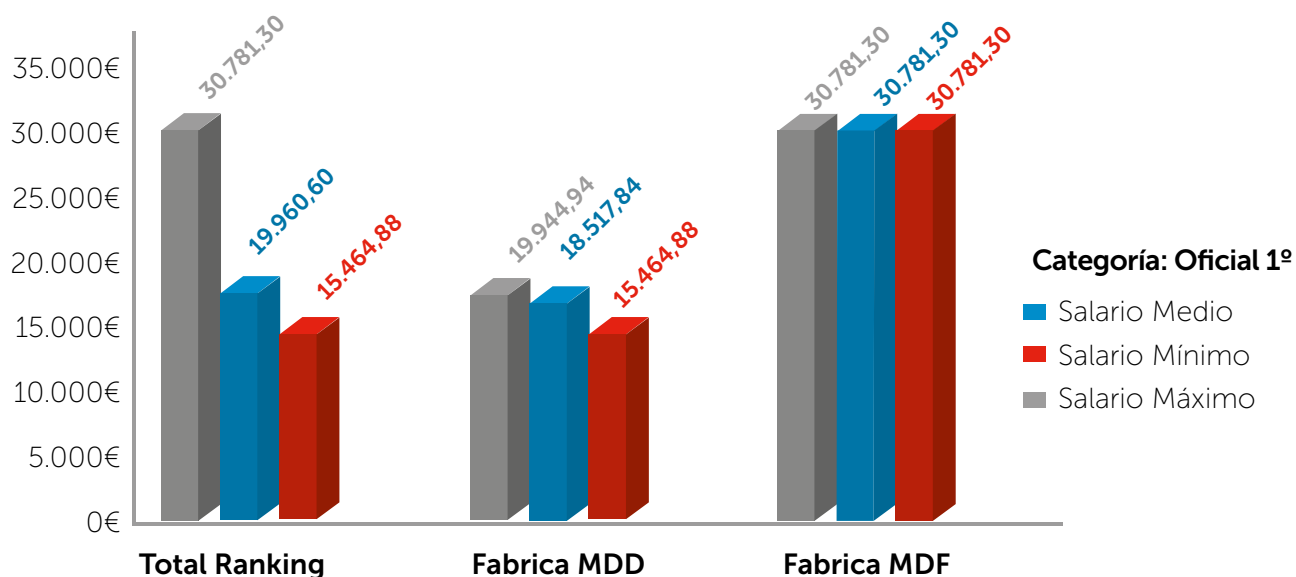
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es como media superior en las empresas que fabrican exclusivamente MDF.

La explicación la encontramos en que el salario más alto de cada categoría se aplica en una empresa que fabrica en exclusiva MDF, concretamente en DANONE, S.A., en Sus cuatro Centros de Trabajo de Parets del Vallés (Barcelona) Tres Cantos (Madrid), Aldaya (Valencia) y Salas (Asturias) con un Salario Base de 25.955,22€/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 30.781,30€/año para el Oficial 1º de Producción.

Por el contrario, los salarios más bajos de cada categoría son de aplicación una empresa que fabrica MDD, concretamente en la empresa INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO, en su Centro de trabajo de Zamora (Fresno de la Rivera), que aplica un Convenio para este Centro de trabajo LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS S.A. que establece unos salarios de 14.743,83 €/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 15.464,88 €/año para el Oficial 1º de Producción .

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.





Las diferencias salariales son significativas entre las empresas que fabrican MDD de las que fabrican exclusivamente MDF. La explicación es que la única empresa de la muestra que fabrica en exclusiva MDF, que es DANONE, S.A. en sus 4 centros de trabajo aplica un salario base de categoría claramente superior a la media de las empresas fabricantes de MDD que son el resto.

Respecto a las empresas que fabrican MDD, queremos resaltar la gran heterogeneidad de los salarios que se aplican en cada uno de los Centros de trabajo. Así, en el extremo inferior encontramos el Centro de Fresno de la Ribera de INDUSTRIAS LÁCTEAS ASTURIANAS, S.A. (ILAS) GRUPO, y en el superior CORPORACION ALIMENTARIA PEÑASANTA CENTRO DE GRANDAS, del Grupo CAPSA FOODS, con 25.437,60 para el Peón/Auxiliar y 29.439,15 para el Oficial 1º.

El motivo es el que mencionábamos con anterioridad, que se producen condiciones salariales muy diversas en cuanto al Convenio de aplicación, incluso entre empresas del



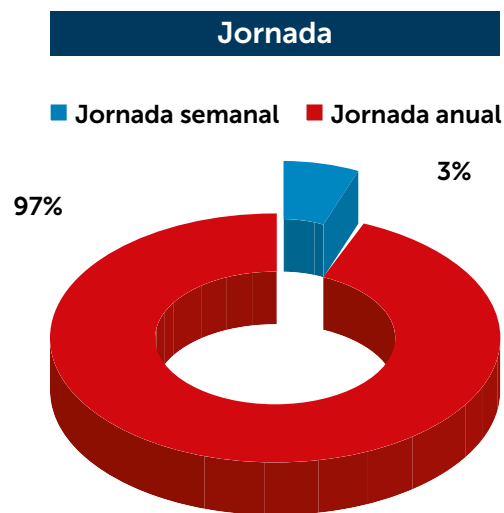
mismo Grupo, ya que los Convenios que se aplican, son, en muchos casos, de Centro de trabajo.

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son 3 como en la mayoría de los casos, aunque algunos Convenios registran también una cuarta paga bajo diferentes fórmulas.

La conclusión es que en este caso sí parece existir una relación directa entre la fabricación o no de MDD, ya que el salario medio, el mínimo y el máximo son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

JORNADA:

De los 37 centros de trabajo de la muestra analizada, 36, es decir, el 97% tienen recogida jornada Anual, si bien algunos hacen referencia también a la jornada semanal, de 40 horas en la mayoría de los casos. Solo 1 Centro de Trabajo tiene recogida exclusivamente jornada semanal.



Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.756,23	1.763,77	1.694,00
Jornada Máxima	1.800,00	1.800,00	1.694,00
Jornada Mínima	1.661,00	1.661,00	1.694,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.756,23 horas/año, siendo esta claramente inferior en la única empresa que fabrica MDF (1.694,00 h/año) que en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican, en todo o en parte, MDD, con una jornada media de 1.763.77 h/año.

La Jornada mínima de la muestra (1.661,00 h/año) se aplica, no obstante, en una empresa que fabrica MDD, concretamente en el Centro de trabajo de IPARLAT, S.A. en el Centro de trabajo de Urnieta (Guipúzcoa) que aplica el Convenio Colectivo de ESNELAT, S.L.

En cuanto a la jornada máxima de la muestra (1.800 h/año) se aplica en un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDD, CORPORACIÓN PEÑASANTA, Centro de Otero de Rei (Lugo).

En este apartado hay que destacar que la jornada, como media es claramente superior en los Centros de trabajo fabricantes de MDD respecto a la única empresa que fabrica en exclusiva MDF.

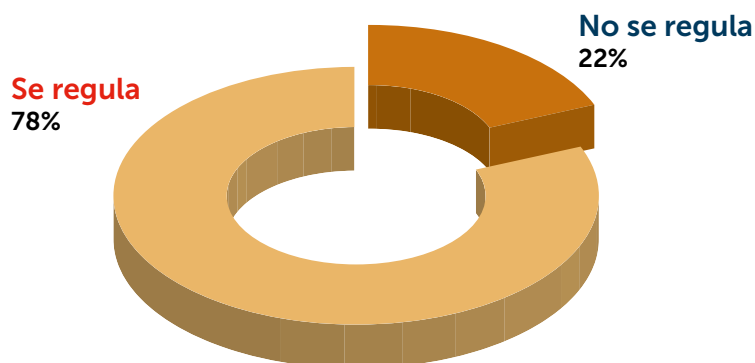
DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos introducido como novedad la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan una distribución diferente a la que establece el propio Estatuto.

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Industria Láctea, debemos destacar que la distribución irregular de la jornada se regula en la mayoría de los Centros de trabajo de la muestra analizada. Concretamente en 29 de 37 (78%) se regula la distribución irregular de la jornada con jornada de más de 40 horas en determinadas épocas del año.

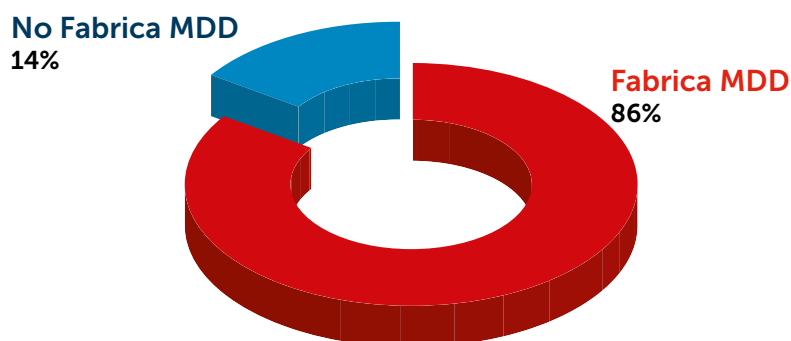
Distribución irregular de jornada



De los 29 Centros de trabajo que tienen regulada en Convenio la distribución irregular de la jornada, 25 son fabricantes en todo o en parte de MDD.

Los porcentajes son distintos entre uno y otro tipo de empresa. El porcentaje sobre el total es del 76% para los fabricantes de MDD y del 100% para los fabricantes en exclusiva de MDF.

Distribución irregular de jornada



Como ejemplo, citamos la regulación que establece el Convenio de DANONE, S.A. que se aplica en sus 4 centros de trabajo (Fabrica MDF).

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 48. Jornada de trabajo.

(...)

Distribución de la jornada. La aplicación de la distribución regular de la jornada se acordará en cada centro de trabajo y se distribuirá a lo largo del año en función de las necesidades organizativas en general.

Cuando por efecto de la flexibilidad regulada a continuación a petición del interesado y con carácter voluntario se supere la jornada anual en este artículo establecida para cada uno de los años de vigencia del Convenio, el exceso hasta el límite de la jornada máxima legal en cómputo anual, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

Al margen de los acuerdos específicos de cada centro de trabajo existentes o que pudieren existir y de conformidad con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan como criterios mínimos de distribución irregular de la jornada y de flexibilidad los siguientes:

A. La empresa podrá distribuir de manera irregular un total de dieciséis jornadas por trabajador durante toda la vigencia del convenio con arreglo a los siguientes criterios: Cada jornada será como máximo de siete horas y cuarenta minutos y se realizará en días laborables (de lunes a sábado).

La empresa comunicará la jornada a realizar con un plazo de preaviso mínimo de cinco días. Las jornadas de descanso compensatorio se fijarán de mutuo acuerdo entre el interesado y el responsable correspondiente acordándose preferentemente en lunes o viernes. Si una vez transcurrido el período máximo de cuatro meses anteriores o posteriores a la fecha de aplicación no se hubiera realizado el descanso compensatorio, la fecha de disfrute será establecida por la empresa.

Se programarán no más de tres jornadas en un semestre por trabajador.

Las jornadas serán compensadas con el valor de la hora ordinaria de trabajo. Para procurar mantener el carácter rotativo en la realización de jornadas de distribución irregular, para los años 2018 y siguientes, se establece la siguiente sistemática de funcionamiento, la aplicación de la cual no llegará a impedir en ningún caso el uso efectivo de la medida:

No se realizará más de una jornada irregular al mes por trabajador/a.

Aquellos trabajadores que realicen al menos un cuatrimestre en turno fin de semana en el año natural se les computará una jornada irregular como realizada.

No se asignará la tercera jornada irregular en un semestre a un mismo trabajador/a hasta que el resto de trabajadores/as de su mismo perfil y competencias no hayan realizado las dos primeras.

Las jornadas irregulares anuales que coincidan con un puente (festivo en viernes o lunes) se asignarán con carácter rotatorio entre los trabajadores/as de un mismo perfil y competencias.

B. Flexibilidad de las fábricas que poseen una organización del trabajo a siete días se aplicará la siguiente regulación:

Año 2019:

5 SDF´s.

Compensación: 26,33 € brutos/h +1 h 20 min de libranza por hora trabajada.

Causas de utilización de los SDF en la Organización lunes-viernes:

Causas técnicas (avería general de fábrica y corte de suministro de energía imprevisto), puntas de producción, vacaciones y absentismo. Setenta y dos horas de preaviso salvo los que se puedan planificar.



Compensaciones en la organización 7D:

Plus O7D: Por doce meses.

2019: 105,34 € brutos/mes.

Con rotación anual o parte proporcional en rotación menor:

2019: 1.791,43 € brutos/año.

Reducción bolsa flexible tres días en función del índice de absentismo, si existe rotación anual o parte proporcional en rotación menor.

Bautizos y comuniones de hijos. Ese día se computará como horas de bolsa flexible y siempre y cuando se preavise con quince días de antelación.

Los pactos locales se mantienen adaptándose al Convenio valorándose en su conjunto (comisiones locales de seguimiento).

C. Flexibilidad de las fábricas sin una organización del trabajo a siete días, se aplicará la siguiente regulación:

Año 2018:

3 SF's (jornadas en sábados y festivos de 7 h 40 minutos de mañana, tarde y noche).

Compensación: 26,02 € brutos/h + 1 h y 20 min de libranza por hora trabajada.

Año 2019:

3 SF's.

Compensación: 26,33 € brutos/h + 1 h y 20 min de libranza por hora trabajada.



Año 2020:

3 SF´ s.

Compensación: 26,65 € brutos/h + 1 h y 20 min de libranza por hora trabajada.

Año 2021:

3 SF´ s.

Compensación: 26,97 € brutos/h + 1 h y 20 min de libranza por hora trabajada.

Causas de utilización de los SF:

Causas técnicas (avería general de fábrica y corte de suministro de energía imprevisto), puntas de producción.

Setenta y dos horas de preaviso.

SDF s o SF´ s: Sistemática de funcionamiento:

A finales de año (mes de noviembre) por colectivos se apuntarán a realizar SDF´ s voluntarios. Una vez apuntados a principios de año están obligados a venir por los motivos ya señalados.

Se programará a todo el personal los SDF´ s (no SF´ s) a realizar para vacaciones o absentismo de larga duración. Para el resto de causas se convocará siempre en primer lugar a los voluntarios.

Se programarán no más del 50 % de los SDF´ s en un semestre. En los casos en que los SDF´ s totales a realizar sean impares, se aplicará el 50 % + - 1 por semestre.

No se convocará SDF el fin de semana anterior al periodo vacacional (mínimo una semana).

No se utilizarán SDF:

Desde: Las 22/23 h del 24-XII a 22/23 h del 25-XII. Las 22/23 h del 31-XII a 22/23 h del 1-I. Las 22/23 h del 5-I a 22/23 h del 6-I.

En la comisión local o en la negociación del calendario laboral se acordará una fiesta local.

Concesión de descansos por inaplicación de horas flexibles:

Disfrute en jornadas completas.

Los días de libranza se fijarán de mutuo acuerdo, entre el interesado y el responsable correspondiente, acordándose preferentemente en lunes o viernes, o bien acumularlos y disfrutarlos correlativamente.

Solicitud por escrito con siete días de preaviso antes del disfrute.

Contestación motivada por escrito antes de las setenta y dos horas antes del disfrute.

Periodo máximo de disfrute dentro de los tres meses siguientes a la jornada completa devengada salvo solicitud del interesado en otra fecha.

Reglas generales:

Este sistema de trabajo flexible se llevará a cabo mediante la adscripción voluntaria de trabajadores de las secciones implicadas. En ausencia de voluntarios se designarán los trabajadores por la Dirección del centro de acuerdo a un sistema de rotación establecido.

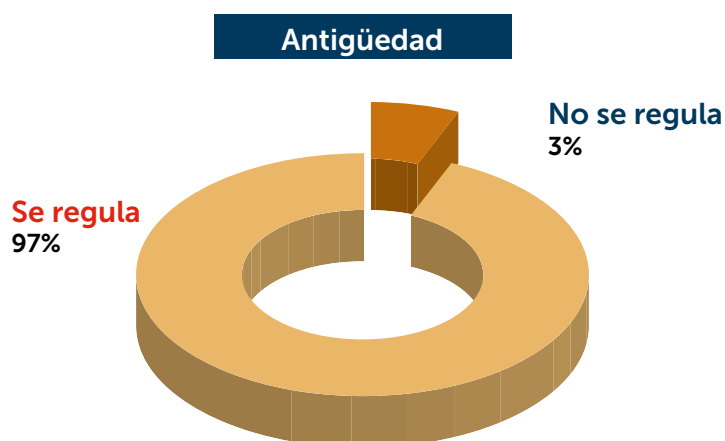
Si existen circunstancias que afecten sustancialmente al contenido de lo aquí acordado o se detecte un mal funcionamiento del mismo, ambas partes podrán revisar su regulación en el seno de la Comisión Nacional de seguimiento.

Previa petición del interesado, los veinte minutos de libranza por hora flexible trabajada podrán compensarse económicamente con el importe proporcional correspondiente a hora ordinaria

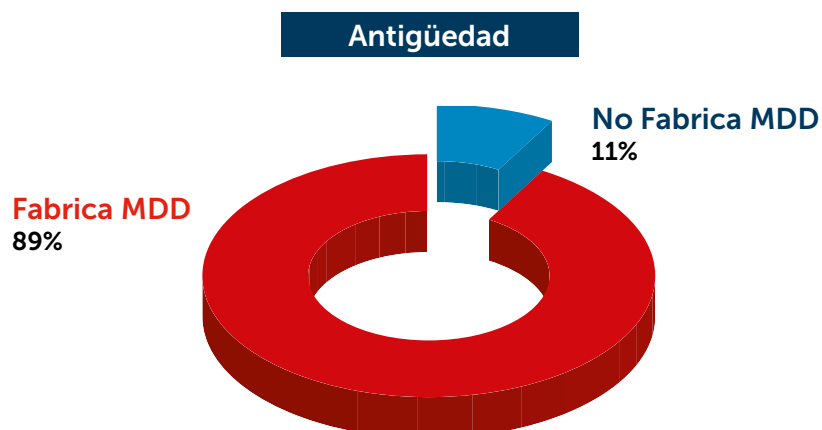
Como conclusión en este apartado, decir que la regulación de la Distribución irregular de la jornada se halla ampliamente regulada en las empresas del sector, aunque dicha regulación está más ampliamente extendida en la empresa que fabrica MDF registrándose además en la misma una regulación muy exhaustiva y garantista para las personas trabajadoras.

ANTIGÜEDAD:

El derecho a la percepción de retribución en concepto de antigüedad ampliamente regulada en la muestra analizada de Convenios del Sector de Aguas Envasadas. Así, 36 de los 37 Centros de trabajo de la muestra tienen regulada en sus Convenios la Antigüedad. Representan el 97%.



De los Centros de trabajo que tienen regulada la antigüedad, 32 (89%) son fabricantes de MDD, en tanto que los 4 restantes fabrican MDF. Es decir, que el 98% de los Centros de trabajo que fabrican MDD y el 100% de los que fabrican MDF tienen regulada la antigüedad en sus Convenios Colectivos.



La casuística de la regulación de la antigüedad es muy amplia:

- Cantidades fijas por Quinquenio
- Cantidades percibidas "ad personam" fruto de su congelación
- Trienios o quinquenios calculados en base a un porcentaje sobre salario base

La regulación más frecuente es precisamente la que recoge el CONVENIO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS, que se aplica en 24 de los 37 Centros de trabajo de la muestra, bien por sí mismo o a través de distintos pactos de articulación
El artículo correspondiente dice textualmente:

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS.

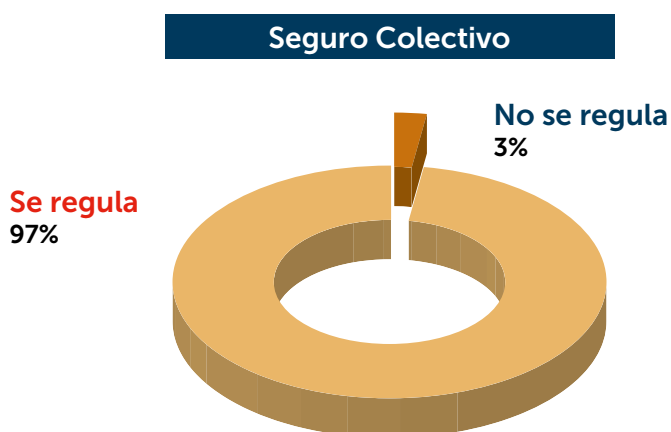
Artículo 26. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad es un concepto amplísimamente recogido en los Centros de trabajo de la muestra del sector de Industrias Lácteas, y su regulación está igualmente distribuida entre unas y otras empresas, por lo que entendemos que la regulación de esta materia no es un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre fabricantes y no fabricantes de MDD.

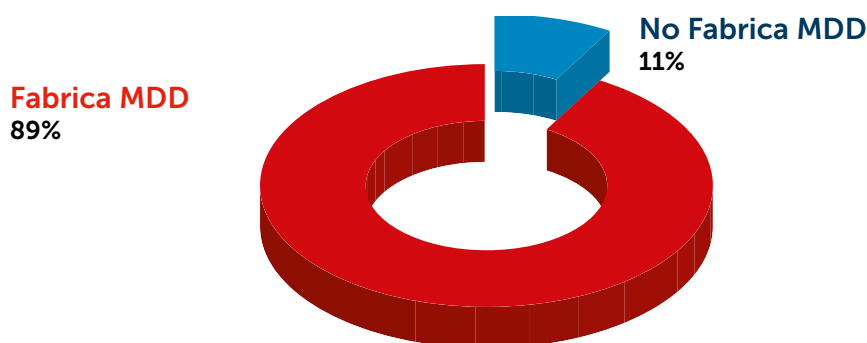
SEGURO COLECTIVO:

36 de los 37 Centros de trabajo de la muestra (97% del total) tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación las coberturas de Seguro Colectivo con diferentes coberturas e importes de las mismas.



De los Centros de Trabajo cuyos Convenios recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo el 89% (34 de 36) son fabricantes de MDD, en tanto que los 4 restantes fabrican en Exclusiva MDF. Es decir que el 97% de los fabricantes de MDD y el 100% de los fabricantes de MDF tienen en el articulado de sus Convenios cláusulas relativas a Seguro Colectivo

Seguro Colectivo



La Totalidad de los Seguros recogidos cubren la contingencia de Muerte o Invalidez por Accidente de Trabajo, aunque la mayor parte de los Convenios cubren también muerte o incapacidad en otras circunstancias.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS (SE APLICA EN VARIOS CENTROS DE TRABAJO DE EMPRESAS FABRICANTES DE MDD).

Artículo 29. Seguro Colectivo

1. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán un seguro colectivo tanto por enfermedad común como accidentes, cualquiera que sea su naturaleza, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, a favor de sus trabajadores.

La cobertura de dicho seguro de carácter general y no solamente laboral será, con efectos de la fecha de publicación del Convenio Colectivo en el «BOE», la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente: 30.000 euros.

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad común: 20.000 euros.

Gastos de sepelio: 3.000 euros.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de este Convenio.

2. El seguro que se establece en el párrafo 1 se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que puedan tener establecido las empresas por Convenio o pacto particular.

3. Las empresas quedan obligadas a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la cantidad será entregada a quien el trabajador haya designado como beneficiario/s en su póliza, o en su defecto a sus legales herederos.

PACTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LACTALIS EN PEÑAFIEL (FABRICA MDD)

Artículo 33°.- SEGURO DE VIDA.

Los capitales asegurados serán los siguientes:

SUPUESTO	CAPITAL ASEGURADO
Fallecimiento por cualquier causa	24.040 €
Fallecimiento por accidente	48.080 €
Fallecimiento por accidente de circulación en desplazamiento por causas profesionales	72.120 €
Invalidez permanente total o absoluta derivada de enfermedad común	24.040 €
Invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente	30.000 €
Otras coberturas:	
* Gastos Sepelio	3.000 €
* Asistencia Gastos médicos en viaje profesional	1.202 €

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 64. Seguro de vida e Incapacidad permanente.

Para aquellos trabajadores que no son partícipes del plan de pensiones, menores a la edad de jubilación legalmente establecida, excepto aquellos cuyos niveles salariales no se encuentren contemplados en las tablas anexas, se concierta un seguro colectivo, que cubrirá exclusivamente los riesgos señalados a continuación y bajo las condiciones que se establezcan en las pólizas correspondientes, por los importes asimismo indicados:

CAUSA	IMPORTE ASEGURADO
Fallecimiento derivado de enfermedad	1 anualidad salario fijo
Fallecimiento derivado de accidente no laboral	1,5 anualidad salario fijo
Fallecimiento derivado de accidente de trabajo	2 anualidad salario fijo
Incapacidad permanente:	
Gran invalidez o absoluta: Una anualidad de salario fijo.	
Permanente total: 15,000,00€ brutos	
Parcial (segun% de baremo): Hasta 6.010,12€ brutos	

Sección primera. Plan de pensiones y seguro de vida

Artículo 63. Plan de pensiones de empleo.

Danone, S.A., en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo suscrito con la representación de los trabajadores en fecha 19 de diciembre de 2002, promueve e implanta un plan de pensiones con el objeto de articular un sistema de prestaciones independientes y complementarias a las otorgadas por la Seguridad Social en los términos y condiciones que a continuación se detallan.

El plan de pensiones se regula y queda instrumentado en el reglamento del plan de pensiones de empleo. El funcionamiento y ejecución del plan será supervisado por la Comisión de control del plan.



Régimen de aportaciones. El régimen de aportaciones se fija en función de un porcentaje sobre el salario regulador tal y como se detalla en el anexo V, manteniendo los criterios del régimen de aportaciones según la regulación establecida en el 4.º y 5.º

Convenio colectivo. Por salario regulador se entiende el denominado salario tipo anual según la categoría /nivel/grupo profesional del partícipe. El salario tipo es el establecido como tal en las tablas salariales (anexo II) Las aportaciones se realizarán con carácter mensual (total anual dividido por 12).

Para el año 2018 y siguientes, el salario regulador lo constituye el 110 % del salario tipo.

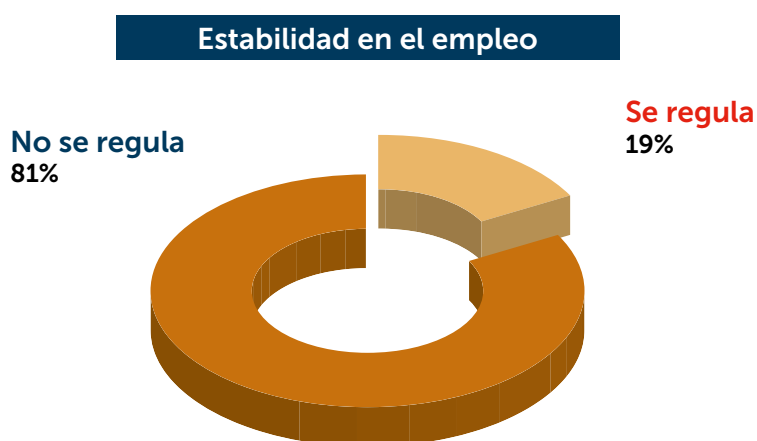
Régimen de prestaciones. El plan de pensiones de Danone, S.A., es un sistema mixto que contempla unas prestaciones consistentes en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del plan una vez acaecida la contingencia cubierta por el mismo. Son las siguientes: jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez. Las condiciones, requisitos y cuantías de las prestaciones están recogidas en el reglamento del plan de pensiones de empleo.

En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Clausulas de Seguro Colectivo dan cobertura a la práctica totalidad de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo de las empresas de la Muestra de Industria Láctea, tanto en los fabricantes de MDD como en los fabricantes de MDF

Por lo tanto, la existencia de este tipo de clausulas no constituye un factor diferenciador de las condiciones de trabajo entre empresas fabricantes de MDD y las que no lo son.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Este tipo de cláusulas son muy poco usuales en los Convenios analizados. Tan solo 7 Centros de trabajo (14% del total) tienen recogidas en su Convenio cláusulas de estabilidad en el empleo.

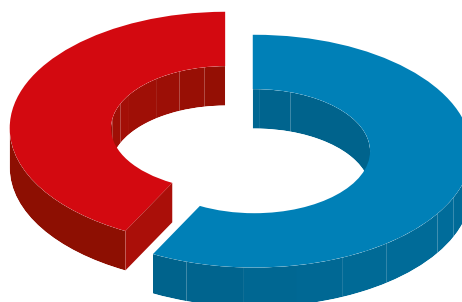


De estos 7 centros de trabajo, 3 son fabricantes de MDD. El resto, que son los 4 Centros de la empresa DANONE, son fabricantes exclusivos de MDF.

Es decir, que la totalidad de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDF tienen recogidas cláusulas de estabilidad en el empleo, y tan solo 3 centros de trabajo de fabricantes de MDD (9% del total) tiene este tipo de cláusula.

Estabilidad en el empleo

Fabrica MDD
43%



No Fabrica MDD
57%

Como ejemplo:

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 17. Modalidades de contratación.

(...)

La contratación a tiempo parcial no podrá exceder del 8% de la plantilla media de la Empresa en cómputo anual.

Contratación de puesta a disposición (ETT's). Cuando la empresa vaya a contratar personal para los puestos de trabajo Operario de planta, Laboratorio, SISDES Convenio y Servicios auxiliares y los realice a través de ETT's será en base a los siguientes supuestos:

Promociones/retractilado.

Sustitución absentismo y ausencias imprevistas menores a treinta días

Revisión y desencartonado de producto.

Puesta en marcha de nuevas instalaciones o modificaciones y pruebas industriales.

Apoyo a un proyecto o inversión.

Incremento de producción respecto al presupuesto por un periodo inferior a treinta días.

Trabajos de descarga puntual.

Cuando los trabajos con riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores se realicen por personal de ETT, la empresa comprobará que disponen de la cualificación y formación necesaria. La definición de estos trabajos con riesgos especiales competará a la comisión nacional de seguridad y salud.

En los casos en los que por dificultades de mercado laboral no se pueda realizar la contratación directamente por Danone se realizara por ETT.

La empresa informará a la representación de los trabajadores, en el plazo de diez días laborables, los aspectos básicos de los contratos de puesta a disposición Contrato de relevo. Con el objeto de facilitar por una parte, la progresiva jubilación de los trabajadores en activo y por otra, el acceso al trabajo de jóvenes, la empresa podrá realizar contratos de relevo con trabajadores en situación de desempleo o con trabajadores con contratos de duración determinada en vigor en la empresa, para sustituir a los trabajadores que accedan a la jubilación parcial.

Esta modalidad se mantendrá durante toda la vigencia del Convenio y mientras lo permita la Legislación vigente en cada momento. Para su aplicación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación social.

IPARLAT, S.A. CONVENIO COLECTIVO DE ESNELAT, S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE URNIETA (GUIPÚZCOA). FABRICA MDD.

Disposición adicional segunda. Contratación indefinida.

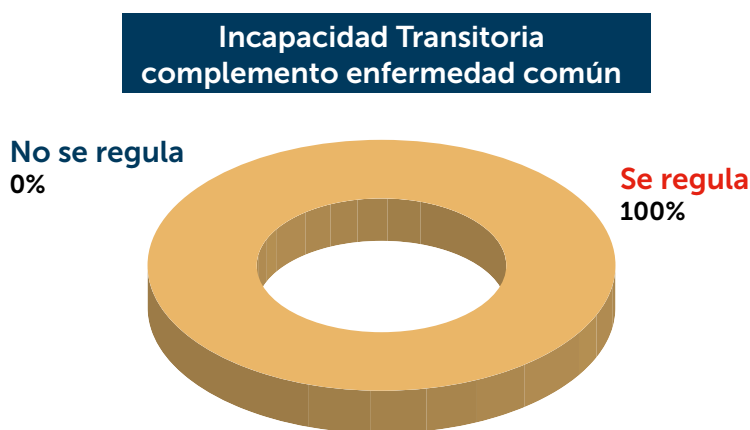
Durante este Convenio se convertirán en indefinidos 20 contratos temporales respetando el criterio de antigüedad en la empresa siempre que no entre en colisión con una evaluación no óptima del/la trabajador/ra (se tendrán en cuenta los diferentes departamentos). Mientras esté vigente la figura del contrato de relevo se seguirá haciendo contrato indefinido al relevista a criterio de la empresa (no sujeto a la antigüedad).

Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de cláusulas son muy poco habituales en las empresas del Sector de Industria Láctea. Sin embargo, aunque todos los Centros de trabajo fabricantes de MDF tienen esta tipo de cláusula, el compromiso más claro y concreto lo encontramos en un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDD, en este caso el de IPARLAT, Centro de trabajo de Urnieta.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

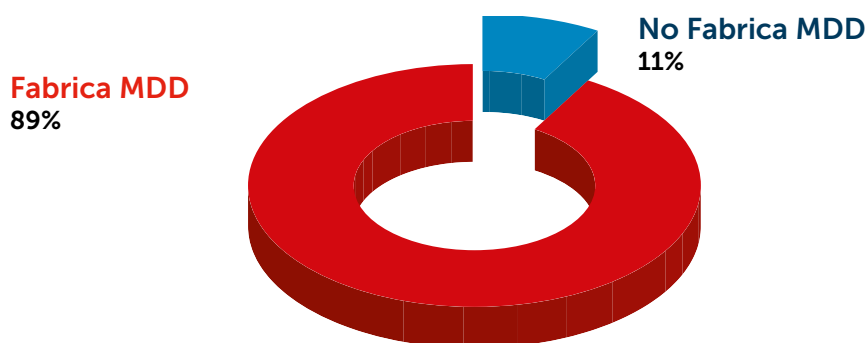
Complemento por IT Enfermedad Común.

El 100% de los 37 Centros de Trabajo de la muestra del Sector de Industrias Lácteas recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común, siendo la cobertura muy dispar en los distintos casos.



El 89% (33 de 37) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de Marca de Distribuidor (MDD).

Incapacidad Transitoria complemento enfermedad común



Los porcentuales cubiertos son bastante distintos. Se complementa en general hasta un porcentaje de la base reguladora entre el 75% y el 100%, con porcentajes variables en algunos casos en función de si se trata o no de la primera baja, o ligados a absentismo de la planta.

Como ejemplo:

SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L. CENTROS DE TRABAJO DE NOBLEJAS Y TALAVERA DE LA REINA (TOLEDO). FABRICA MDD

Artículo 35. Otros beneficios asistenciales.

1. Complementos salariales en situación de IT.

a) Enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, la Compañía complementará la prestación de Seguridad Social hasta alcanzar el 75% del de Salario Fijo bruto del trabajador, desde el primer día de baja y por un máximo de 18 meses.

LACTALIS PEÑAFIEL. PACTO ARTICULADO CONVENIO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS

Artículo 41.- MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1) En la primera baja del año en que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que juntamente con la prestación de la Seguridad Social alcancen a percibir el 100% del salario neto excepto el plus de asistencia que se empezara a cobrar a partir del día 1 del siguiente mes y se percibirá hasta el final de la baja.

(...)

4) Si el índice de absentismo, total de la fábrica, durante cada semestre natural, no llega al 4,25%, el personal percibirá el complemento a que se refiere el primer párrafo, pero calculado sobre el salario día neto incluido el Plus de Asistencia, mientras permanezca de alta en la Empresa y por un período máximo de 18 meses.

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 42. Retribución en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, el

trabajador perciba a partir del primer día de la baja el 100 % de sus percepciones salariales fijas correspondientes a esa fecha, más nocturnidad en su caso, promediados en los 6 últimos meses efectivamente trabajados anteriores al mes en que se inicia el proceso de incapacidad temporal. Se complementará el primer y segundo proceso de baja del año natural (las recaídas se consideran el mismo proceso de baja).

Este beneficio se obtendrá siempre que se den estas circunstancias:

- a) El índice de absentismo de cada centro y/o sección considerando la plantilla afectada por el presente Convenio, no deberá sobrepasar el 4 % mensual del mes anterior.
- b) En caso de superar dicho índice el 4 % a nivel de centro y/o sección, se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir los complementos establecidos en el párrafo primero de este artículo aquel trabajador que individualmente sobrepase el 4% mensual acumulado en los doce meses anteriores a la fecha de la baja.

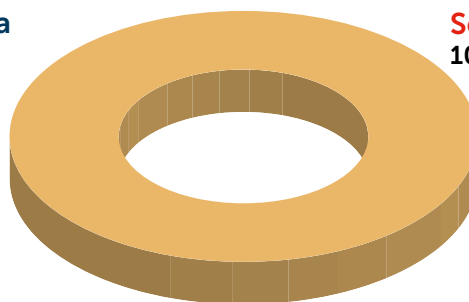
Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es, en todos los casos, del 100%, aunque los conceptos incluidos no son en todos los casos los mismos. En algún caso se incluye además una cantidad diaria en los casos de hospitalización.

**Incapacidad Transitoria
complemento A.T. u Hospitalización**

No se regula
0%

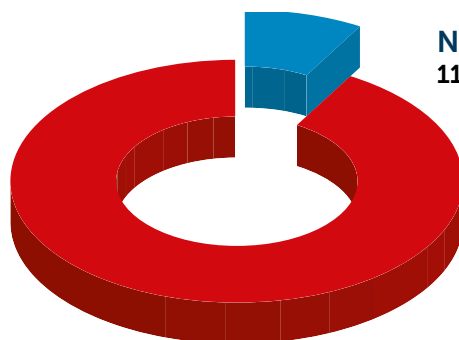
Se regula
100%



**Incapacidad Transitoria
complemento A.T. u Hospitalización**

Fabrica MDD
89%

No Fabrica MDD
11%



Como ejemplo:

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 43. Retribución en caso de accidente laboral.

En caso de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con las prestaciones económicas de la entidad aseguradora, el accidentado perciba desde el primer día de la baja el 100 % de sus percepciones salariales fijas correspondientes a esa fecha, más nocturnidad, en su caso, calculados según el promedio de lo percibido por estos conceptos en los seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores al mes en que se inicia el proceso de incapacidad temporal

LACTALIS PEÑAFIEL. PACTO ARTICULADO CONVENIO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS

Artículo 41.- MEJORAS DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

(...)

5) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará desde el primer día el complemento necesario para que sumado a la prestación de Seguridad Social o Mutua Aseguradora alcance la totalidad del salario neto, como si de día efectivamente trabajado, se tratara. Mientras permanezca de alta en la Empresa y por un periodo máximo de 18 meses.

6) Como complemento social la Empresa abonará la cantidad máxima de 10 € por cada día y con la justificación correspondiente por desplazamiento de un familiar en primer grado, a todos los trabajadores, que sufran de una hospitalización derivada de Accidente de Trabajo.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que tanto la mejora de cobertura de IT por Enfermedad Común como la de Accidente de Trabajo son generales para todos los Centros de trabajo de la muestra objeto del estudio.

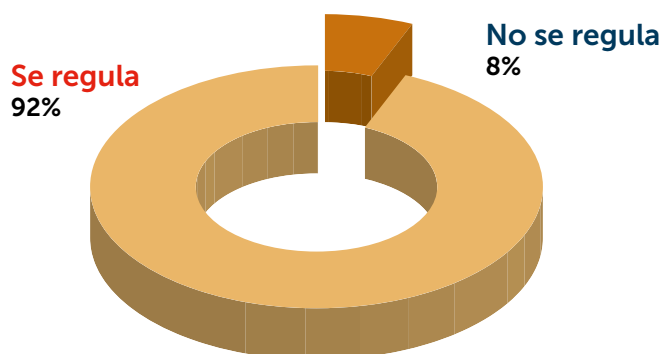
Dicho derecho a la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social tanto en materia de Enfermedad Común como de Accidente de Trabajo no constituyen, pues, un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo que fabrican MDD y los que fabrican MDF.

DERECHOS SINDICALES:

La ampliación de los derechos en materia sindical están también ampliamente recogidos en los Convenios de los Centros de trabajo de empresas de la muestra del Sector de Industria Láctea.

34 de los 37 Centros de Trabajo analizados (92%) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.

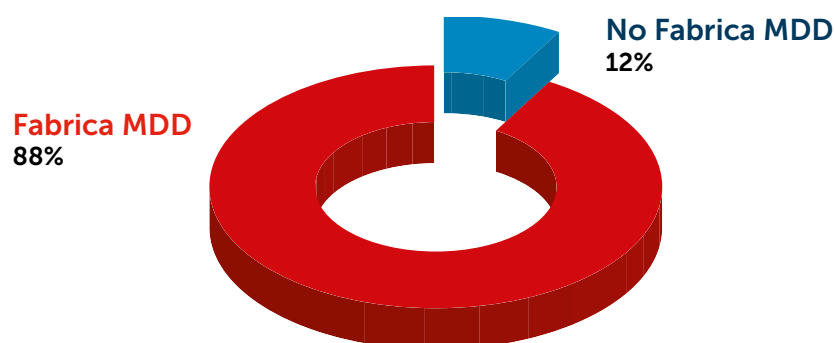
Derechos sindicales



El 88% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD. Estos derechos están recogidos, pues, mayoritariamente en empresas que fabrican MDD.

Sin embargo, en porcentaje del total, vemos que el 100% de los Centros de trabajo fabricantes de MDF tienen recogidos derechos sindicales en sus Convenios, en tanto que en los fabricantes de MDD el porcentaje baja al 81%.

Derechos sindicales



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios son de diversa índole, como:

- Constitución de Comité Intercentros
- Elección de Delegado sindical por debajo de los umbrales que marca la ley
- Dotación económica anual a los gastos del Comité de Empresa

Como ejemplo:

CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, S.A. (CENTRO DE GRANDA) FABRICA MDD

Artículo 38. Constitución del Comité Supra Empresarial.

Celebradas elecciones se constituirá un Comité de ámbito Supra Empresarial que estará integrado por un número de miembros no superior a 13, designados por y entre los Comités de Empresa de las distintas empresas afectadas por el Convenio en función a la composición sindical de los distintos comités.

Sus funciones y derechos serán los mismos que los de los Comités de Empresa siempre referidos a su ámbito.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo facilitarán, durante su vigencia, al Comité Supra Empresarial la cantidad total de 7.560 €/año.

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 60. Secciones sindicales.

1. Podrán constituirse secciones sindicales en el ámbito de la empresa Danone, S.A., por los sindicatos de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Estas secciones sindicales, en general, dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la mencionada Ley.

2. De carácter estatal. Se reconoce el derecho a constituir secciones sindicales de carácter estatal a los sindicatos más representativos en el seno de la empresa, que reúnan los dos requisitos siguientes:

a) Tener el 10 % de los delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa de la totalidad de la empresa.

b) Que alcancen, además, el 10 % de Delegados o miembros de los Comités de Empresa en más de dos comunidades autónomas.

Funciones y competencias. Son funciones y competencias de las Secciones sindicales estatales:

a) Las generales que les otorgue la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) Designar los miembros del Comité Intercentros de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa o delegados de personal.

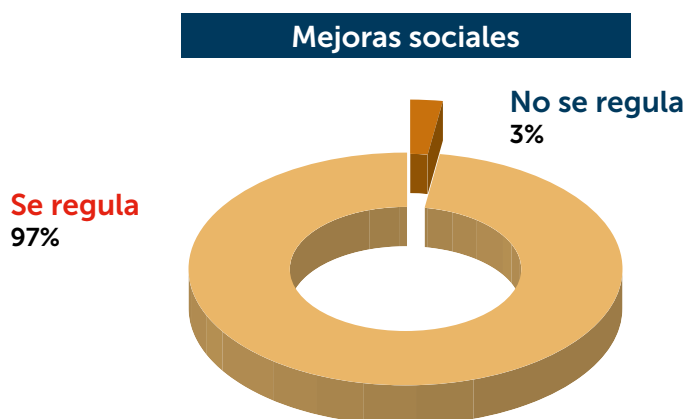
Artículo 61. Delegados sindicales.

1. Las secciones sindicales legalmente constituidas en el seno de la empresa, tendrán el número de delegados sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores del centro de trabajo, determina el artículo 10 de la LOLS. Estos delegados sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada ley.

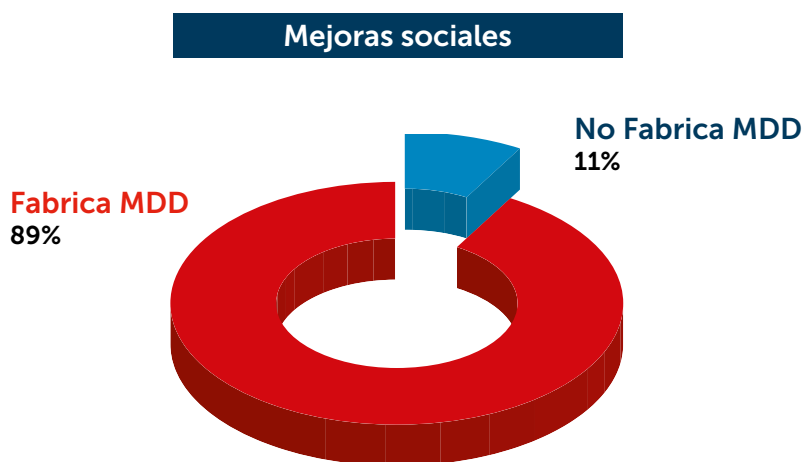
2. No obstante lo anterior, se acuerda expresamente que las Secciones sindicales estatales definidas en el artículo precedente tendrán cinco delegados sindicales en total, uno por cada una de las zonas históricas en las que está organizada la empresa, siendo necesario para ello tener delegados de personal y/o miembros de los comités de empresa en cada una de ellas. En caso de no ser así, cada Sección sindical estatal tendrá tantos delegados como zonas en las que tenga delegados de personal y/o miembros de los comités de empresa.

MEJORAS SOCIALES:

En 36 de los 37 centros de trabajo de las empresas analizadas (97%) se aplican a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.



De los Centros de trabajo que regulan algún tipo de mejora Social en sus Convenios, 32 (89%) son fabricantes de MDD.



Este tipo de coberturas están, pues, en general, casi universalmente extendidas. El 97% de los fabricantes de MDD tienen recogida algún tipo de mejora social, en tanto que el 100% de los fabricantes de MDF las recogen.

Hemos dividido este tipo de mejoras sociales en 4 grandes Grupos, que analizaremos por separado:

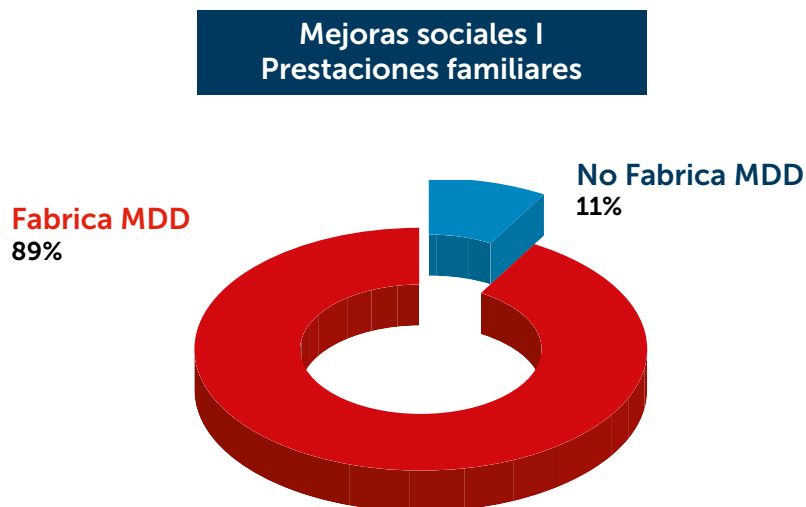
- Prestaciones familiares, entre las que incluimos las prestaciones familiares del tipo que sean, incluidas ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc.
- Prestamos o ayudas, como por ejemplo, ayudas a vivienda
- Ayudas y premios por vinculación, permanencia, jubilación, Invalidez, etc.
- Otro tipo de ayudas, en las que incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores.

Prestaciones Familiares:

Del total de Centros de Trabajo de la muestra analizada, hay 35 (95% del total) que recogen en el articulado de sus Convenios algún tipo de prestación familiar.



De ellos, 31 (89%) son fabricantes de MDD. Ello significa que un 94% de centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD tienen recogidas este tipo de mejoras, y un 100% de los fabricantes de MDF



Como ejemplo:

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Artículo 44. Ayuda por hijos o cónyuge discapacitados físicos o psíquicos.

Conscientes del problema socioeconómico con el que deben enfrentarse los empleados con hijos o cónyuge de capacidad física o psíquica disminuidas y, al objeto de colaborar en las cargas que estas situaciones representan para la familia, se establece una ayuda económica mensual de: Año 2019: 215,32 € brutos/mes.

Artículo 45. Ayuda escolar.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los empleados de la empresa los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una cuantía mensual de:

Año 2019: 47,39 € brutos/mes en concepto de ayuda escolar que será abonada por la empresa en diez pagos anuales, desde el mes de septiembre al de junio de cada curso, para todo empleado y por hijo.

Dicha ayuda se empezará a devengar en el curso escolar que se inicia en el año natural en que el hijo del empleado cumpla tres años de edad, y cesará con el fin del curso escolar, que acaba en el año natural en que cumpla dieciocho años de edad (como máximo quince cursos).

Artículo 46. Ayuda al estudio para empleados.

Los criterios y procedimiento para la concesión de una ayuda de estudios para los empleados serán competencia de la Comisión Nacional de Formación y objeto de un acuerdo específico sobre la materia.

El valor de la ayuda cubrirá los gastos de matriculación, libros, material escolar [incluyendo medios informáticos (ordenadores y tablets) en las formaciones de carácter tecnológico o aquellas en las que el centro declare expresamente necesario el uso de los mismos para el correcto aprovechamiento de la formación], y medios de transporte público, en función del porcentaje de asignaturas/créditos del curso completo aprobado. Esta ayuda vendrá condicionada a la acreditación documental de haber aprobado como mínimo el

50 % de las asignaturas-crédito del curso subvencionado entre las convocatorias de junio y septiembre y como premio al esfuerzo se establece un escalado económico según el cuadro siguiente:

	2018	2019	2020	2021
Aprobado	Límite compensación	Límite compensación	Límite compensación	Límite compensación
50%	468,25 € brutos	473,87 € brutos	479,56 € brutos	485,31 € brutos
75%	585,32 € brutos (125%)	592,34 € brutos (125%)	599,45 € brutos (125%)	606,65 € brutos (125%)
100%	702,38 € brutos (150%)	710,81 € brutos (150%)	719,34 € brutos (150%)	727,97 € brutos (150%)

Aquellos empleados que no paguen matrícula por la calificación académica del curso anterior tendrán la cantidad que les corresponda por el resultado obtenido, según el cuadro anterior, independientemente del importe que justifiquen.

Artículo 47. Ayuda al estudio para hijos de empleados.

Los hijos de empleados que durante el año natural cumplan diecinueve años y cursen estudios, podrán percibir la ayuda económica señalada en el artículo anterior, con el alcance y los requisitos en él establecidos, entendiéndose subvencionado el curso académico que finalice ese mismo año. Esta ayuda continuará percibiéndose como máximo durante los siguientes cursos académicos establecidos en los planes de estudios para la obtención de los títulos correspondientes y hasta los veinticuatro años.

SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., Centros de Trabajo de Noblejas y Talavera de la Reina (Toledo) FABRICA MDD

Artículo 32. Ayuda de estudios.

1. Hijos de trabajadores.

Con el fin de colaborar al sostenimiento de las cargas que suponen a los trabajadores los estudios de sus hijos en edad escolar, se establece una Ayuda de Estudios en los términos aquí recogidos.

Se abonará esta Ayuda de Estudios en la nómina de octubre durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, a todos los trabajadores que acrediten que (i) tienen un hijo con una edad comprendida entre los 3 y los 21 años (inclusive) y (ii) dicho hijo está recibiendo formación educativa.

Para ello se deberá aportar justificación de que el hijo está matriculado en alguna institución educativa, entendiéndose por institución educativa: colegio, instituto, universidad o escuela de formación profesional.

Esta Ayuda de Estudios será de 80 euros brutos anuales por hijo en el año 2017. En el año 2018 la para los años 2019 y 2020 la Ayuda de Estudios será de 100 euros brutos anuales.

Habida cuenta de que la citada Ayuda es por hijo y no por trabajador, se abonará solamente a uno de los dos (padre o madre) si ambos trabajan en la Compañía, a elección de éstos. En caso de conflicto entre los padres, se repartirá el 50 % a cada uno.

2. Trabajadores.

La Compañía abonará para todos los trabajadores el pago de tasas para exámenes oficiales realizados por los trabajadores. El trabajador tendrá que acreditar la justificación Correspondiente a la presentación del examen.

Artículo 33. Ayuda por disminuido físico, psíquico o sensorial a cargo.

Con el fin de colaborar con aquellos trabajadores que cuenten a su cargo con algún hijo y/o cónyuge o pareja que presente una disminución física, psíquica o sensorial, se establece una Ayuda en los términos aquí recogidos.

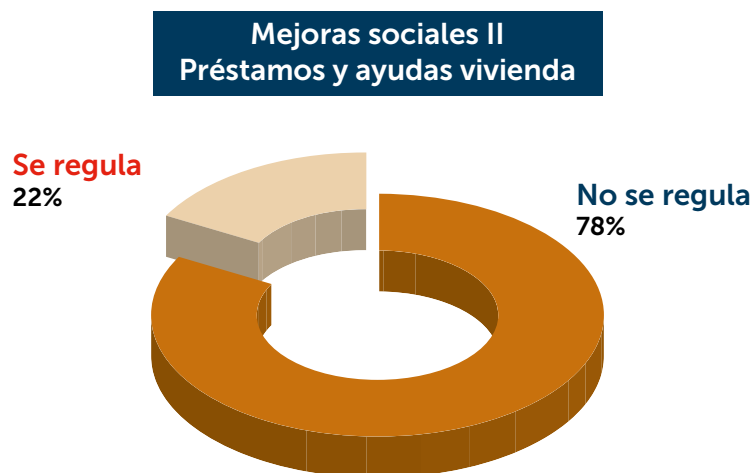
A estos efectos, se entenderá que está a cargo del trabajador, el hijo, cónyuge o pareja que, teniendo un nivel de ingresos inferior al SMI, se encuentre al cuidado del trabajador ya sea conviviendo en el mismo domicilio o en un lugar distinto cuando el trabajador acredite que ostenta la responsabilidad de sufragar sus gastos de alojamiento y manutención.

Se abonará esta Ayuda por descendiente disminuido físico, psíquico o sensorial de forma mensual.

Esta Ayuda será de 92 Euros brutos mensuales por cada hijo y/o cónyuge o pareja, de modo que si los dos progenitores trabajan en la Compañía la percibirá solo uno de ellos. Para percibir esta Ayuda los trabajadores deberán acreditar esa disminución de al menos el 33% a través del oportuno certificado emitido por organismo oficial.

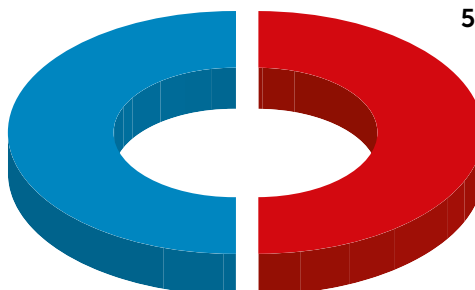
Préstamos y ayudas

Tan solo 8 centros de trabajo de los 37 de la muestra (22% del total) tienen recogidos en sus Convenios Mejoras sociales en forma de préstamos o ayudas.



Mejoras sociales II Préstamos y ayudas vivienda

No Fabrica MDD
50%



Fabrica MDD
50%

De ellos la 4 pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva MDF y 4 son fabricantes en todo o en parte de MDD. El 100% de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDF tienen recogidas este tipo de cláusulas, en tanto que solo el 12% de los fabricantes de MDD recogen en sus convenios este tipo de cláusulas.

Como ejemplo:

CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD. Centro de Otero de Rei (Lugo). Fabrica MDD

Artículo 29º: Anticipos al personal.

Con objeto de ayudar a las personas en casos de necesidades justificables, se concederán con un importe máximo fijado en la tabla salarial Anexa III que se devolverán en un plazo máximo de tres años.

Se fijará en el tope incluido en la tabla salarial Anexa III el montante total de anticipos concedidos y no amortizados. Esto es, no se concederán nuevos anticipos mientras no se reembolse a la empresa de la cantidad necesaria para la concesión solicitada, debiendo esperar la persona a que se disponga de estos fondos para disfrutar del anticipo solicitado.

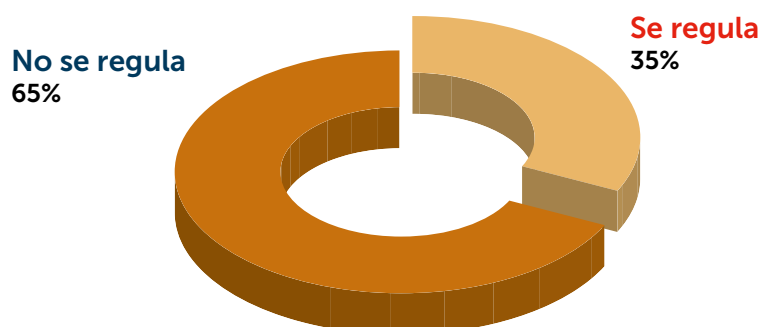
Premios de Vinculación, jubilación o incapacidad

Bajo esta modalidad se incluyen los llamados "premios de permanencia o constancia", los premios de jubilación, o cualquier otro concepto de insole similar que se abone en función de años de servicio o en el momento de la jubilación o de producirse la baja por otro motivo. Se incluyen también los Planes de Pensiones.

Hay pues, una casuística variada

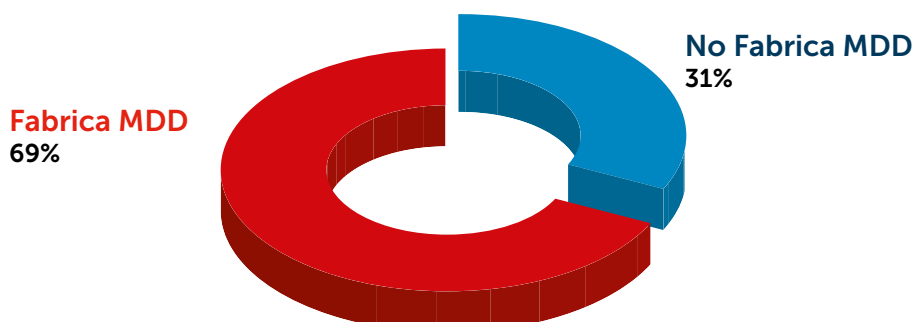
Este tipo de mejoras se halla presente en 13 de los 37 Centros de trabajo de la muestra. Suponen un 35% del total.

Mejoras sociales III Vinculación, jubilación o incapacidad



9 de ellos (69%) son fabricantes de MDD en tanto que los 4 restantes (27%) son fabricantes exclusivos de MDF. El 27% de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD recogen alguna mejora de este tipo, en tanto que el 100% de los fabricantes de MDF las tienen.

Mejoras sociales III Vinculación, jubilación o incapacidad



Como ejemplo:

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

Sección primera. Plan de pensiones y seguro de vida

Artículo 63. Plan de pensiones de empleo.

Danone, S.A., en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo suscrito con la representación de los trabajadores en fecha 19 de diciembre de 2002, promueve e implanta un plan de pensiones con el objeto de articular un sistema de prestaciones independientes y complementarias a las otorgadas por la Seguridad Social en los términos y condiciones que a continuación se detallan.

El plan de pensiones se regula y queda instrumentado en el reglamento del plan de pensiones de empleo. El funcionamiento y ejecución del plan será supervisado por la Comisión de control del plan.

Régimen de aportaciones. El régimen de aportaciones se fija en función de un porcentaje sobre el salario regulador tal y como se detalla en el anexo V, manteniendo los criterios del régimen de aportaciones según la regulación establecida en el 4.º y 5.º

Convenio colectivo. Por salario regulador se entiende el denominado salario tipo anual según la categoría /nivel/grupo profesional del partícipe. El salario tipo es el establecido como tal en las tablas salariales (anexo II) Las aportaciones se realizarán con carácter mensual (total anual dividido por 12).

Para el año 2018 y siguientes, el salario regulador lo constituye el 110 % del salario tipo. Régimen de prestaciones. El plan de pensiones de Danone, S.A., es un sistema mixto que contempla unas prestaciones consistentes en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios del plan una vez acaecida la contingencia cubierta por el mismo. Son las siguientes: jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente en sus grados de total, absoluta o gran invalidez. Las condiciones, requisitos y cuantías de las prestaciones están recogidas en el reglamento del plan de pensiones de empleo.

CONVENIO COLECTIVO LNPRL GUADALAJARA, S.L.. Centro de Marchamalo (Guadalajara) DEL GRUPO LACTALIS Fabrica MDD

ART. 34 PREMIO DE JUBILACIÓN (G.A.S)

Aquellos trabajadores/as que vean extinguido su contrato de trabajo con la Empresa (i) por declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o (ii) en el mes en el que alcancen la edad ordinaria de jubilación estipulada en el artículo 205.a) y la Disposición Transitoria Séptima de la Ley General de la Seguridad Social, percibirán la cantidad de 180,23 euros brutos (valor de 2017 incrementado IPC) por año de servicio, con un mínimo de 2.674,2 euros brutos (valor de 2017 incrementado IPC). Dicho importe se verá incrementado conforme en el Art 14 del presente Convenio

Esta gratificación se abonará exclusivamente al colectivo proveniente de Nestlé que vea extinguido su contrato de trabajo con la Empresa por (i) acceder a la jubilación anticipada en virtud de lo previsto en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social o (iii) por fallecimiento (en cuyo caso serán el cónyuge o, en su defecto, los hijos del trabajador quienes recibirán la gratificación). En estos casos, los años de servicio se computaran como si el trabajador hubiera permanecido en activo hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad.

CORP. ALIM. PEÑASANTA, S.A. CAPSA FOOD. Centro de Otero de Rei (Lugo). Fabrica MDD

Artículo 21º: Premio de constancia. -

Cuando una persona al jubilarse tenga una antigüedad en la empresa mínima a los diez años, percibirá un premio llamado de constancia, de acuerdo con la tabla Anexa IV. Este premio se incrementará excepcionalmente con los porcentajes que se especifican seguidamente, si la jubilación es solicitada por la persona al cumplir respectivamente 60, 61, 62 e 63 años y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en la que se cumplan dichas edades.

-Al cumplir 60 años: 45%.

-Al cumplir 61 años: 40%.

-Al cumplir 62 años: 35%.

-Al cumplir 63 años: 30%.

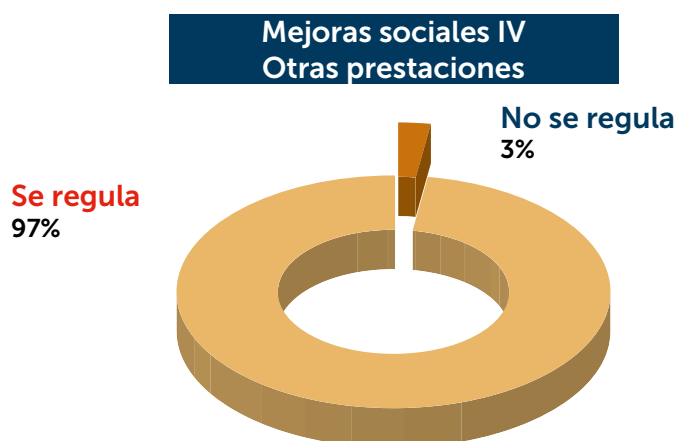
En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o si es el caso, los hijos menores o mayores con discapacidad, percibirán las cantidades anteriores correspondientes.

Otras mejoras sociales

Aquí igualmente nos encontramos con una variedad muy grande de mejoras, como son las siguientes;

- Obsequios de navidad y/o reyes
- Descuentos en productos fabricados por la empresa
- Acto social
- Póliza de seguro médico financiada total o parcialmente por la empresa
- Derecho a la permanencia en la empresa para trabajadores que accedan a discapacidades
- Obligación de abono de salarios en el caso de cierre temporal de la empresa por motivos higiénico-sanitarios.

Esta última cláusula es la más frecuente, por estar recogida en el Convenio Estatal de Industrias lácteas y por ende en todos los pactos que lo desarrollan 36 Centros de trabajo (97% del total) tienen recogidas en sus Convenios otro tipo de mejoras sociales.



De ellos 32 (89% del total de los que las recogen) son fabricantes de MDD. Suponen un 97% de las empresas que fabrican MDD. Las 4 restantes que recogen este tipo de mejoras son fabricantes exclusivos de MDF. Es decir, que de los fabricantes de MDF el 100% recogen este tipo de mejoras.



Como ejemplo:

SCHREIBER FOODS ESPAÑA, S.L., Centros de Trabajo de Noblejas y Talavera de la Reina (Toledo) . FABRICA MDD

Artículo 35. Otros beneficios asistenciales.

(...)

b) La Compañía suscribirá un seguro médico a favor de los trabajadores de alta en la Compañía con contratación indefinida y los trabajadores temporales que de manera

continuada estén en la Compañía un periodo mayor de 6 meses. El seguro médico suscrito se mantendrá en términos similares a la póliza existente en la actualidad.

3. Enfermería.

La Compañía se compromete a poner a disposición de sus trabajadores un Servicio de Enfermería de lunes a viernes en la planta de Noblejas.

A medida que la plantilla de Talavera incremente sus empleados, se estudiará la posibilidad de incorporar este servicio.

4. Consulta Médica.

La Compañía ofrece el servicio de consulta médica dos días por semana en Talavera y cinco días por semana en Noblejas.

A medida que la plantilla de Talavera incremente sus empleados, se estudiará la posibilidad de incorporar este servicio.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS (Aplicable directamente o por medio de pactos articulados en 24 de los 37 Centros de Trabajo de la muestra, todos ellos fabricantes de MDD)

Artículo 69. Cierre de empresas.

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurrible, dictada por la Autoridad Administrativa o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral

DANONE S.A. Se aplica en los 4 centros de trabajo de la compañía en PARET DE VALLES, TRES CANTOS, ALDAYA Y SALAS. (FABRICA MDF)

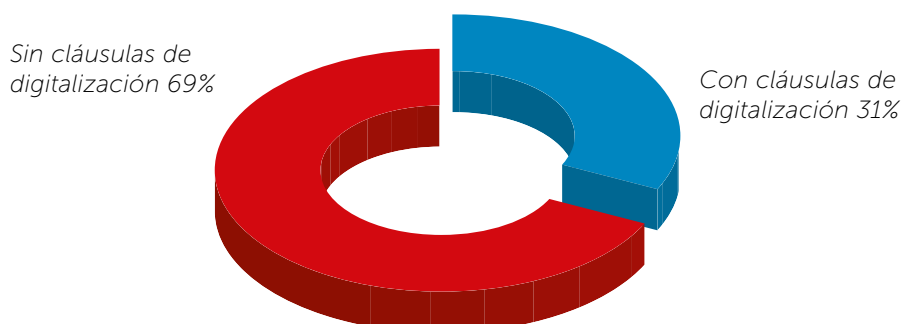
Artículo 65. Seguro médico.

Se establece un sistema de asistencia sanitaria complementaria a los servicios públicos, a través de una póliza de seguro médico para todos los trabajadores de la empresa con una antigüedad mínima de seis meses ininterrumpidos.

Como conclusión del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son en general, comunes en la mayoría de los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican MDD, son más frecuentes y mucho más ricas en contenido en los Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDF

6.1.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

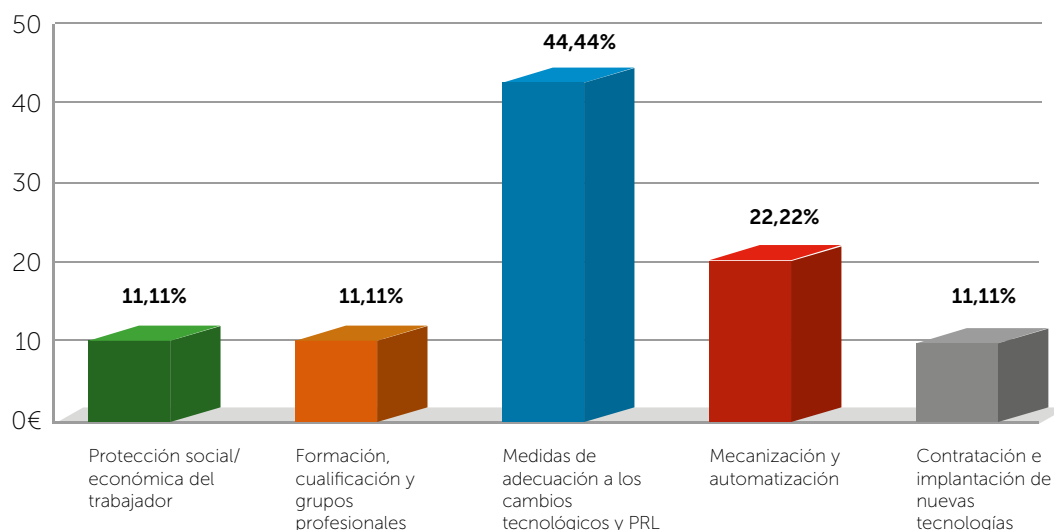
Dentro del sector lácteo y sobre la base del análisis de la presencia de cláusulas de digitalización en este estudio, se puede comprobar como en este sector existe un peso mucho más pronunciado en la ausencia de cláusulas de digitalización, frente a la presencia de cláusulas de digitalización. En este sentido el 31% del estudio realizado refleja en diferentes medidas y con diferente alcance, la presencia de cláusulas de digitalización frente a un 69% que recoge la ausencia de dichas cláusulas.



En el análisis de variables concretas, destaca por encima del resto la formación, cualificación y grupos profesionales con un 44,44%

Destacar la orientación en determinadas cláusulas de los planes de formación hacia objetivos centrados en la adaptación del trabajador a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos, reconversiones profesionales, etc. Esta cuestión se centra en el estudio, con la mayor o menor consideración de este tipo de formación como obligatoria y a su desarrollo dentro de la jornada laboral cuando sea posible.

El resto de variables toman mucha distancia en relación a la formación, cualificación y grupos profesionales. En este sentido las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de los riesgos laborales representan un 22,22% y variables como la protección social/económica del trabajador frente a la transformación tecnológica, la mecanización y automatización y la contratación e implantación de nuevas tecnologías tienen también representación en este sector, concretamente un 11,11%



6.1.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2019 del sector de Fabricación de productos Lácteos, nos muestra que el 50% de estas empresas cuenta con una negociación colectiva "mixta" ya que alterna en sus distintos centros de trabajo la aplicación del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados con Convenios de empresa. El 30% aplica únicamente el Convenio sectorial y el 20% restante, cuenta con un Convenio de empresa.

El 88% de las empresas que fabrica parcial o mayoritariamente MDD, aplica el Convenios sectorial de manera exclusiva o en convivencia con convenios de empresa, mientras que las empresas fabricantes de MDF, aplican convenio de empresa.

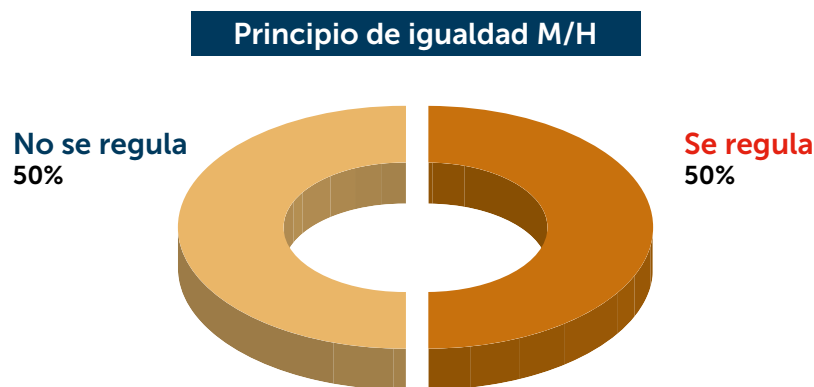
Se han analizado 12 convenios colectivos y 4 Pactos articulados, que no se tendrán en cuenta en estos resultados al no aportar ningún contenido en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los 12 convenios analizados han sido: 1 convenio sectorial: el Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados y 11 convenios de empresa: 3 convenios de la empresa Lactalis aplicables en los centros de trabajo de Granada, Guadalajara y Zamora; el convenio de Danone; 2 convenios de Corporación Alimentaria Peñasanta, Lugo y Grandas; Convenio de Lácteas Castellano Leonesas; Schreiber Foods, Lactiber León, Iparlat (Esnelat) y Leche Celta.

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que solo la mitad de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.

En el convenio analizado que se aplica en la única empresa fabricante de MDF se encuentra regulado este principio, mientras que los convenios que no lo regulan se aplican en empresas relacionadas con la fabricación de MDD.



En los convenios analizados del sector Lácteo encontramos tres fórmulas para regular el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Una primera fórmula y utilizada en el **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados**, es remitir el cumplimiento a la Comisión de igualdad (Disposición adicional quinta): "9. La Comisión velará por el cumplimiento de la Ley de Igualdad, comprometiéndose a seguir trabajando en este camino conforme a la Ley. 10. La Comisión también velará para que no se produzcan discriminaciones por razón de nacionalidad, edad, religión o cultura".

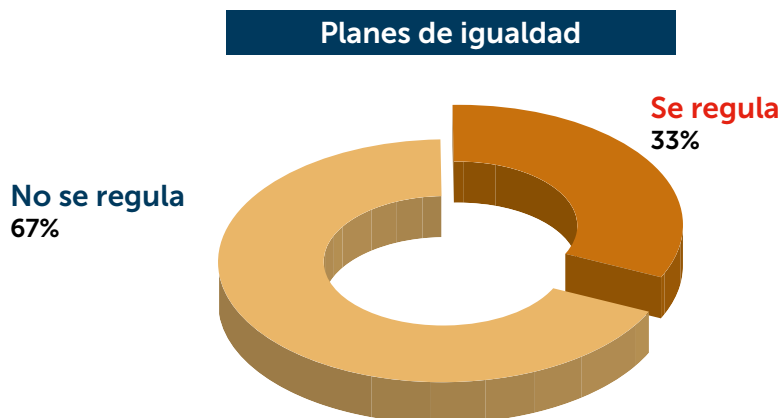
Otros convenios lo hacen de una forma muy genérica y se refieren a la igualdad de derechos sin discriminación, sin regular el principio propiamente dicho, **Convenio Colectivo de Danone** y **Convenio Colectivo Corporación Alimentaria Peñasanta en Lugo**.

Mientras que encontramos un desarrollo mucho más detallado e interesante en el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** (Art. 13): "Organización del trabajo. 3. Las partes firmantes del presente Convenio reafirman su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Se prestará especial atención al cumplimiento de este principio de igualdad y no discriminación en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier

conducta que impida o dificulte por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomente, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.”

Obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad

El 67% de los convenios analizados del sector de Fabricación de productos Lácteos no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes.



El convenio de aplicación en la única empresa fabricante de MDF menciona su propio Plan de Igualdad, mientras que los convenios que no lo regulan se aplican en empresas relacionadas con la fabricación de MDD.

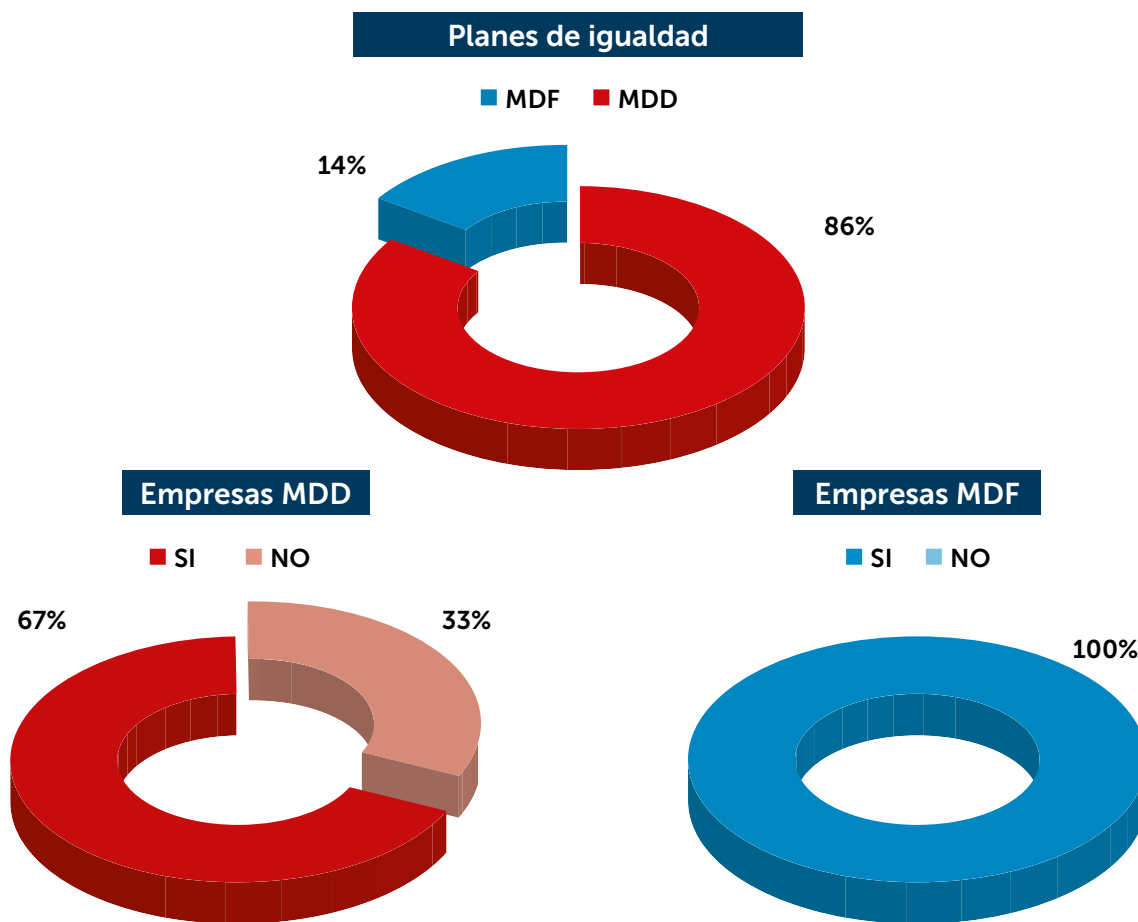
Dos de los cuatro convenios que regulan de alguna manera la obligatoriedad de negociar Planes de igualdad lo hace refiriéndose a su propio Plan de Igualdad, el **Convenio Colectivo de Danone** (Cap. VII) y el **Convenio Colectivo de Lecha Celta** (Art. 42) y el **Convenio Colectivo LNPRL Guadalajara, S.L. (LACTALIS)**.

Por el contrario, los otros dos Convenios cuentan con un desarrollo mucho más interesante que recoge la definición de planes de igualdad, la elaboración del diagnóstico, así como las áreas concretas en las que hay que desarrollar medidas de actuación. Así lo encontramos en el Art. 46 del **Convenio Colectivo de Schreiber Foods**: *“El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas, las cuales han sido acordadas después de realizar un diagnóstico de situación, con la pretensión de llegar a lograr en la Compañía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y de eliminar la discriminación por razón de sexo. Se adjunta como Anexo V el Plan de Igualdad vigente en la Compañía de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A efectos de lo establecido anteriormente se ha creado una Comisión de Igualdad, formada por tres componentes de la Compañía y tres componentes de los representantes de los trabajadores, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.”*

El 70% las empresas analizadas del sector de Fabricación de productos Lácteos cuenta con Plan de Igualdad localizable, de las cuales el 86% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, mientras que suponen el 90% de las empresas en el Ranking, y el 14% restante con empresas MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que la mitad, el 67% cuenta con un Plan de Igualdad frente al 33% que aún no ha negociado su Plan de igualdad.

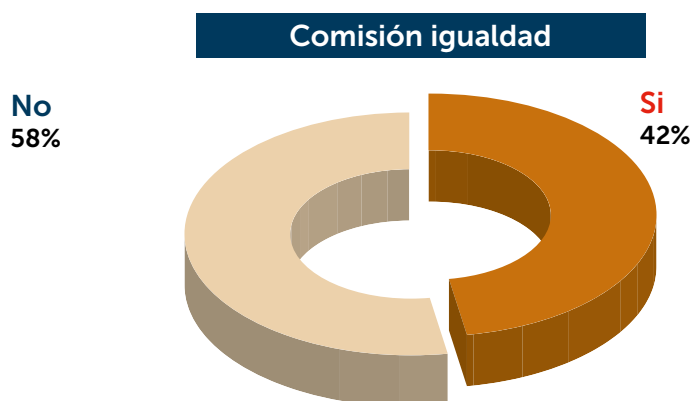
Por el contrario, el 100% de las empresas relacionadas con productos MDF, ha negociado un Plan de Igualdad.



Comisión de Igualdad

El 58% de los convenios analizados del sector de Fabricación de Lácteos no recoge nada, ni menciona ni cuenta con una Comisión de Igualdad.

Los convenios que hablan de la Comisión de Igualdad son todos de aplicación en empresas fabricantes de MDD.



El **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados**, desarrolla la "Comisión para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación" (CIOND) en su Disposición adicional quinta, su composición, periodicidad de reuniones, así como sus funciones.

Los convenios de aplicación en dos centros de Lactalis desarrollan de forma amplia y completa la Comisión de Igualdad, su composición paritaria, sus funciones relacionadas con el Plan de igualdad, la aprobación de un Reglamento interno de funcionamiento, así como un plazo para su composición y la periodicidad de las reuniones. Así lo encontramos en el Artículo 7C) del **Convenio Colectivo de Lactalis Granada** en su Artículo 7 C),: *"Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional. Para ello le serán asignadas las siguientes funciones:*

1. *Determinar los objetivos y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de Igualdad. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras:*

- *Medidas de acceso al empleo,*
- *Clasificación profesional,*
- *Promoción y formación,*
- *Retribuciones,*
- *Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres.*
- *Conciliación laboral, personal y familiar,*
- *Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.*

2. *Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados*

3. *Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas. La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, y salario, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo. La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa". Y en el Artículo 43 del **Convenio Colectivo LNPRL Guadalajara, S.L.**, "(...) una Comisión de Igualdad, formada por cuatro componentes de la compañía y cuatro componentes de los representantes de los trabajadores/as, que se reunirá trimestralmente con la finalidad de analizar el seguimiento de las acciones especificadas en el Plan y mantenerlo actualizado, impulsando nuevas medidas y/o acciones de mejora, así como llevar a cabo las tareas que tiene encomendadas informando de todas ellas al resto de la plantilla.*

Los objetivos principales que la Comisión de Igualdad tiene que promover y conseguir, son los siguientes: Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.

Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.

Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos.

Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género. Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad”.

El **Convenio Colectivo de Esnelat de IPARLAT** recoge en su Artículo 10 las funciones de la Comisión Mixta Paritaria: “– Promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza.

- Velar por la utilización de lenguaje no sexista en comunicaciones, hojas informativas, ofertas de empleo.
- Elaborar un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual para prevenir éstos y en caso de que ocurriese, para la pronta resolución de los mismos.
- Hacer seguimiento de las contrataciones y de la temporalidad de las mujeres trabajadoras.
- Abordar cuestiones referentes a la conciliación de vida y el trabajo de todo el personal.

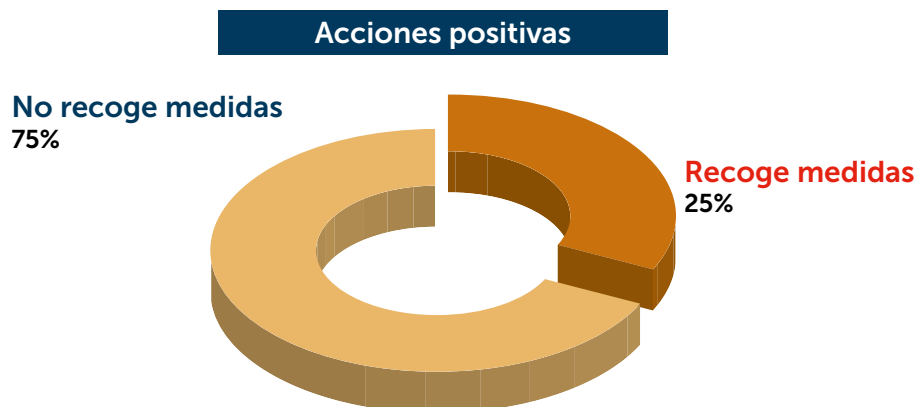
*Todo ello sin perjuicio de que determinadas cuestiones personalísimas tengan un planteamiento individual y reservado a petición del trabajador/ra como es norma de esta Empresa” y el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** en su Artículo 46 enumera los objetivos de la Comisión de igualdad como sigue: “- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, para poder garantizar en el ámbito laboral la misma oportunidad de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles evaluando sus posibles efectos.*

- Determinar medidas para poder conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito profesional de nuestra entidad.
- Asegurar que la gestión del departamento de RRHH cumpla con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas contra la discriminación por razón de género recogidas en el protocolo de actuaciones para estos casos.
- Establecer medidas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género.
- Negociar la ampliación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, actualizándolos conforme a la normativa vigente y a la realidad social.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan de Igualdad”.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción, Adaptación de jornada)

El 75% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de productos Lácteos no recoge medidas dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El 25% restante que recoge este tipo de medidas, se aplica en empresas fabricantes de MDD.



Las medidas que encontramos en los convenios del sector lácteo analizados dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres suelen aparecer en el área de Contratación.

El **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados** se encuentra en el grupo de convenios que incluye alguna medida para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en su Art. 62 señala que los Comités de Empresa, “*velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.*” Asimismo, entre las funciones de la Comisión de Igualdad (Disposición adicional quinta) señala “*Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar.*” (Función 7) así como “*3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. 4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas. 5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.*”

Entre los convenios de empresa analizados que recogen este tipo de medidas se encuentran el **Convenio Colectivo de Lactalis Granada** se refiere en su Art. 7 C) al desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción positiva y en Art. 2 señala que, “*La Dirección de la empresa se compromete a propiciar la contratación en igualdad de condiciones y méritos atendiendo únicamente a criterios profesionales. Procurando la paridad en la misma*”, mientras que encontramos dos convenios con un artículo específico dedicado a Medidas de Igualdad.

Tal es el caso del **Convenio Colectivo LNPRL Guadalajara, S.L.** que titula su Artículo 44: Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y señala en Selección y promoción profesional: “*Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directo o indirectamente con el género. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas. Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación. Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos.*” Y en materia de formación: “*Garantizar*

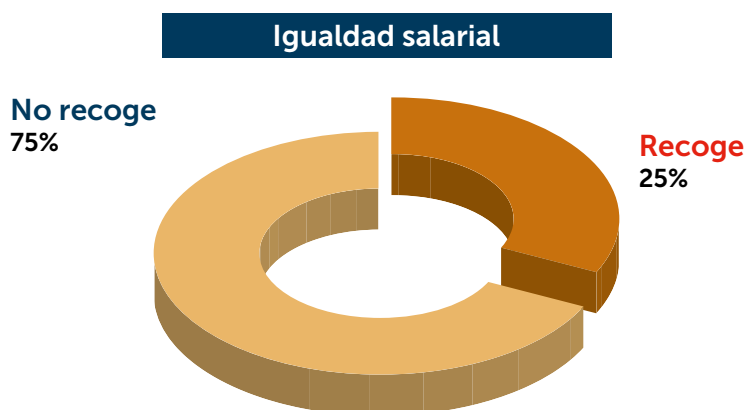
que la distribución de horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores/as de la compañía.”

Asimismo, el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** cuenta con artículo específico dedicado a las Medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres (Art. 47) entre las que señala en materia de selección y promoción profesional: “- Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el género. - Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren menos representadas. - Establecer criterios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, así como en los procesos de contratación. - Informar y sensibilizar a los interlocutores e intermediarios de la necesidad de tener en cuenta las disposiciones a favor de la igualdad en todos los procesos” y en materia de formación: “b) - Garantizar que la distribución de las horas de formación responde a criterios de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres. - Desarrollar programas formativos y/o jornadas de sensibilización específicos para temas de igualdad para todas las trabajadoras y trabajadores de la Compañía.”

Principio de Igualdad Salarial

El 75% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de productos Lácteos no recoge el principio de Igualdad Salarial.

El 25% que si lo hace (3 de los 12 convenios analizados) se aplica en empresas fabricantes de MDD.



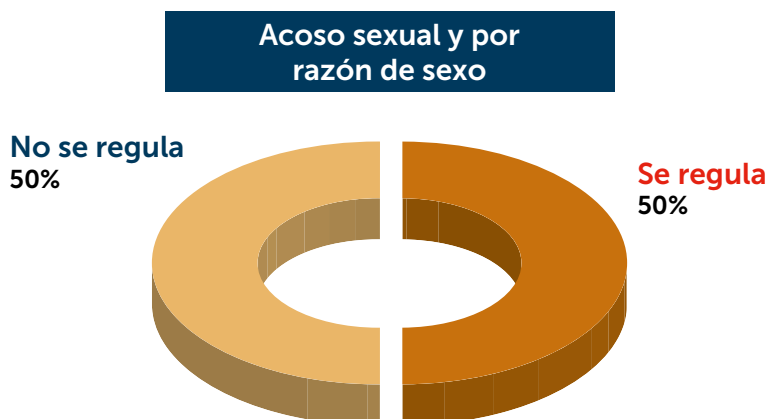
El **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados** es uno de los convenios analizados que recoge el principio de igualdad salarial. Lo menciona entre las funciones de la Comisión de Igualdad (Disposición adicional quinta): “2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual remuneración”.

Otro ejemplo lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** en su Artículo 47.c), entre las medidas tendentes a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribuciones señala: - Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y en concreto la no existencia de diferencias salariales por razón de género”. Y el **Convenio Colectivo LNPRL Guadalajara, S.L.** en Artículo 44: “Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género”.

Acoso sexual o por razón de sexo (Faltas muy graves, medidas preventivas y protocolo de actuación)

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, la mitad de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de productos Lácteos regula de alguna forma, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual, en menor medida por razón de sexo.

Todos convenios en los que hemos encontrado alguna mención o regulación contra este tipo de acoso se relaciona con empresas fabricantes de MDD.



La fórmula más extendida en los convenios analizados es incluir la prevención o actuaciones contra el acoso sexual y por razón de sexo entre las funciones de la Comisión de Igualdad, así lo encontramos en cuatro de los convenios analizados, entre los que se encuentran los convenios de LACTALIS en Granada, **Convenio Colectivo LNPRL Guadalajara, S.L.** y **Convenio Colectivo de Lactalis Granada**, ambos en su Art. 7 C).

El **Convenio Colectivo de Esnelat de IPARLAT** recoge en su Artículo 10 dentro de las funciones de la comisión: *“Elaborar un procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual para prevenir éstos y en caso de que ocurriese, para la pronta resolución de los mismos.”* En este caso se observa, como es habitual en este aspecto, un olvido del acoso por razón de género.

Algo parecido encontramos en el Artículo 46 del **Convenio Colectivo de Schreiber Foods**, entre las funciones de la Comisión se encuentra el establecimiento de medidas concretas contra el acoso sexual, el mobbing y la violencia de género, sin mencionar el acoso por razón de género.

En cuanto a los convenios que incluyen el acoso sexual en su listado de faltas muy graves, encontramos tres convenios en la muestra analizada que incluye solo el acoso sexual, olvidando el acoso por razón de género y en ningún caso incluyen la definición de este tipo de acoso. Así lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados** (Art. 65.3.k), en el **Convenio Colectivo de Lactalis Granada** (Art. 73.k) y en el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** (Art. 42.3.k) que menciona el acoso por razón de género, pero de forma poco acertada solo para las falsas denuncias: *“El acoso sexual, así como las denuncias falsas de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de género”*.

Solo encontramos dos convenios que avanzan un poco más en la gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de género y que cuentan con un protocolo o procedimiento de actuación, más o menos desarrollado. Tal es el caso del **Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados** que en su Disposición adicional décima incluye un *Protocolo de*

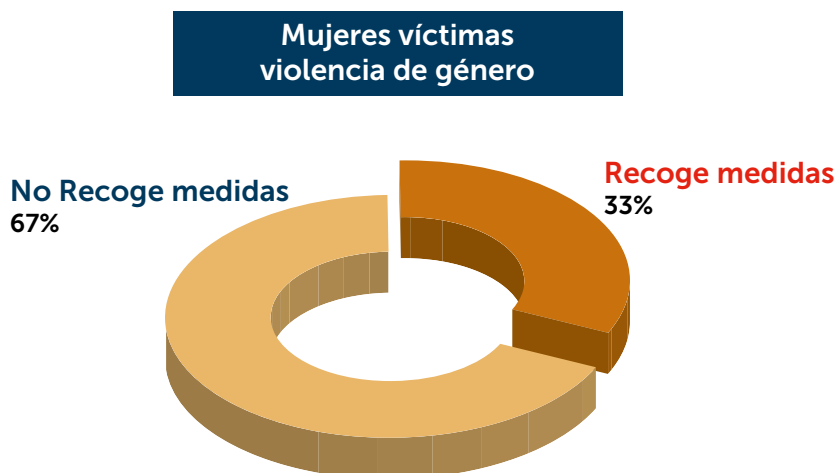
actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral. Dicho protocolo cuenta con un desarrollo amplio de definiciones de acoso, principios, iniciación del procedimiento, instrucción y cierre del expediente. Sin embargo, se observa que no cuenta con una Comisión Instructora encargada de la investigación del caso.

Encontramos anexionado un Protocolo de acoso en el **Convenio Colectivo de Leche Celta** en su Anexo III. Este protocolo se divide en tres fases: Inicio, Desarrollo y Acabado y resolución, pero hay que señalar que la investigación del caso la lleva acabo la empresa (RRHH) quien nombrará a un delegado de personal como secretario. Asimismo sería necesario que este protocolo contara con mayor desarrollo de la Comisión Instructora, incluyera definiciones y conductas de cada tipo de acoso, así como una distinción entre los tipos de procedimiento para agilizar la resolución del caso: procedimiento abreviado y formal y marcara plazos para la resolución del caso, así como medidas cautelares y de apoyo a las víctimas.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 67% de los convenios analizados del sector Lácteo no recoge medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Solo 4 de los 12 convenios analizados protege a las trabajadoras víctimas de violencia de género, tres de ello son de aplicación en empresas fabricantes de MDD (lo que supone el 27% del grupo) y uno de ellos se aplica en la empresa fabricante de MDF (lo que supone todo el grupo).



El **Convenio Colectivo de Lactalis Granada**, en su Artículo 57 incluye únicamente la nulidad de la extinción del contrato de trabajo: "Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos B) (...) la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral".

El **Convenio Colectivo de Danone** en su Artículo 5 señala la no consideración de ausencias las bajas derivadas de actos de violencia de género y en su Artículo 42 señala que las mujeres que causen baja por violencia de género se beneficiarán de la prestación económica de beneficios independientemente del índice de absentismo tanto a nivel de centro y/o sección como a nivel individual.

Por último, el **Convenio Colectivo de Schreiber Foods** en su Artículo 10 regula las modalidades de contratación y dentro del contrato de interinidad incluye los "Supuestos de

traslado de trabajadores, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas de terrorismo, a otro puesto de trabajo, a consecuencia de un abandono obligado de su anterior puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con la finalidad de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. El contrato de interinidad podrá suscribirse durante el período de seis meses, durante el cual, la Compañía tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo a aquellos trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo que se hayan trasladado a otro puesto de trabajo con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral antes mencionada”

Conclusiones

El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Fabricación de productos Lácteos** nos muestra que el 50% de estas empresas aplica el Convenio Colectivo Sectorial y convenios de empresa en algunos de sus centros, el 30% aplica únicamente el Convenio sectorial y el 20% restante, cuenta con un Convenio de Empresa.

La mitad de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres. El convenio sectorial remite el cumplimiento de dicho principio a la Comisión de Igualdad, mientras que algunos convenios de empresa mencionan la igualdad entre mujeres y hombres sin referirse al principio propiamente dicho: Convenio Colectivo de Danone y Convenio de Corporación Alimentaria Peñasanta (Lugo).

Los desarrollos más completos e interesantes lo encontramos en los Convenios de Lactalis Granada y Schreiber Foods. El 67% de los convenios analizados no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes. Entre los convenios que incluyen en su articulado algo sobre planes de igualdad encontramos convenios que lo que hacen es remitirse a su propio Plan de Igualdad, como el Convenio Colectivo de Danone y el Convenio Colectivo de Leche Celta. Por el contrario, encontramos un mayor desarrollo y mayor información sobre definición de planes de igualdad, diagnóstico, objetivos y áreas y medidas a desarrollar en el Convenio de Schreiber Foods.

En este sentido, hay que señalar que el 70% de las empresas analizadas cuenta con un Plan de igualdad publicado o localizable.

El 58% de los convenios analizados no recoge nada ni menciona en su articulado nada sobre la Comisión de Igualdad. Los convenios que si regulan la Comisión de igualdad lo hacen de una forma bastante completa recogiendo la composición paritaria de la misma, las funciones, así como la periodicidad de sus reuniones. Así lo encontramos, con mayor o menor desarrollo en los convenios de Industrias Lácteas y sus derivados; Convenios de LACTALIS en sus centros de Granada y Guadalajara; Convenio de Esnelat de IPARLAT y en el Convenio de Schreiber Foods.

El 75% de los convenios analizados carece de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni recoge ninguna medida de acción positiva. Las medidas que se han encontrado se relacionan con las funciones de la Comisión de Igualdad y normalmente dentro del área Contratación con algún ejemplo también en el área de Formación. Entre los convenios que recogen este tipo de medidas se encuentran el Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados; el Convenio de Lactalis Granada; el Convenio de Lactalis en Guadalajara y el Convenio de Schreiber Foods. El 75% de los convenios analizados no recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial, lo que supone que solo 3 convenios de los 12 analizados sí lo hace. Los convenios que recogen el principio de igualdad salarial son el Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados, el Convenio de Lactalis en Guadalajara y el Convenio de Schreiber Foods.

La mitad de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de productos Lácteos regula de alguna manera, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y en menor medida contra el acoso por razón de sexo, así lo encontramos en el Convenio de Lactalis en su centro de Granada; en el Convenio de Esnelat de IPARLAT y en el Convenio de Schreiber Foods.

Tres de los convenios analizados incluyen el acoso sexual entre sus faltas muy graves, olvidando el acoso por razón de género, los convenios de Industrias Lácteas y sus derivados; el Convenio de Lactalis Granada y el Convenio de Schreiber Foods.

Solo dos de los convenios analizados avanza en la gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo incluyendo un Protocolo o procedimiento de actuación contra este tipo de acoso, el Convenios de Industrias Lácteas y sus derivados con bastante desarrollo pero sin Comisión Instructora desarrollada y el Convenio Colectivo de Leche Celta, con un desarrollo mucho más pobre.

Solo 4 de los 12 convenios analizados recoge medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, el 33% de la muestra. Estos convenios son el Convenio de Lactalis de aplicación en el centro de Granada; el Convenio Colectivo de Danone y el Convenio de Schreiber Foods.

Para finalizar estas conclusiones es necesario mencionar un grupo de convenios analizados en los que no se ha encontrado ninguna mención a la igualdad de oportunidades entre mujeres ni hombres, ni principios, ni leyes, ni medidas. Estos convenios son el Convenio Colectivo de Lactalis Zamora, el Convenio Colectivo de Coporación Alimentaria Peñasanta (Capsa Food) en su centro de Granda y el Convenio Colectivo de Lácteas Castellano Leonesas del GRUPO ILAS.



6.2. Sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería

6.2.1. Resultados generales

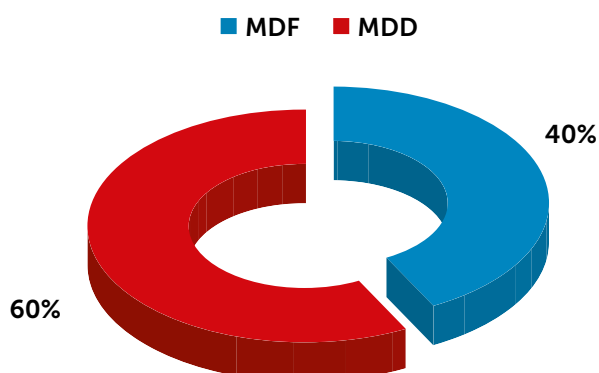
A continuación se muestra el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2019) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2019.

Ranking de las 10 empresas sector Panadería y pastelería

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	EUROPASTRY, S.A.	Barcelona	580,00	1.592
2	CEREALTO SIRO FOODS, S.L.	Madrid	577,00	4.640
3	BIMBO DONUTS IBERIA	Barcelona	390,00	2.000
4	GALLETAS GULLÓN, S.A. GRUPO	Palencia	387,00	1.000
5	ADAM FOODS, S.L.	Barcelona	329,60	1.405
6	GRUPO PANSTAR	Valencia	320,00	1.200
7	MONBAKE GRUPO EMPRESARIAL, S.A.U.	Pamplona	314,52	1.602
8	KELLOGG ESPAÑA, S.L.	Madrid	131,00	100
9	ARLUY, S.L.U. GRUPO	La Rioja	65,00	200
10	ANITIN PANES ESPECIALES, S.L.	Valencia	63,75	650

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados a la Fabricación de panadería y pastelería, muestra una mayor presencia de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, que suponen el 60%, mientras que las empresas MDF suponen el 40% restante.



- En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Fabricación de panadería y pastelería, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 2.000 millones de euros, lo que supone 63 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 3´25%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 21´6% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas cuentan con 8.157 personas trabajadoras, lo que supone 114 empleos más que en 2018 y un crecimiento de la ocupación del 1´42%. Estas empresas generan el 8% del empleo del sector de Panadería y pastelería.

Evolución de las ventas y plantilla en el sector Fabricación de Panadería y pastelería

Ranking Lácteas	2018	2019	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	1.937,87	2.000,87	63,00	+3,25
Empleo (Nº de personas)	8.043	8.157	114	+1,42

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

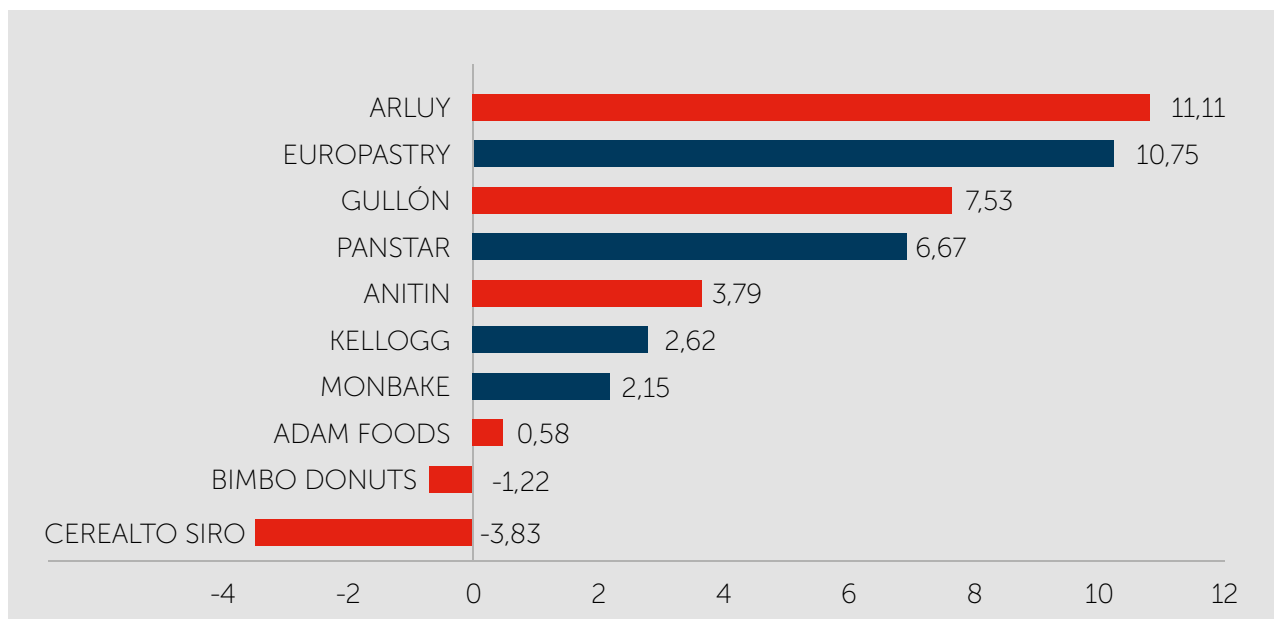
Ventas y plantilla del Ranking 2019 en el conjunto del sector de Panadería y pastelería

2019	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	2.000,87	9.249,00	21,63
Empleo (Nº de personas)	8.157	100.766	8,09

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

- En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Panadería y pastelería, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, se reparten al 50% entre las empresas MDD y MDF, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 100% pertenece al segmento MDD. En el caso de las empresas MDF, todas las empresas de este segmento han incrementado sus ventas en 2019.

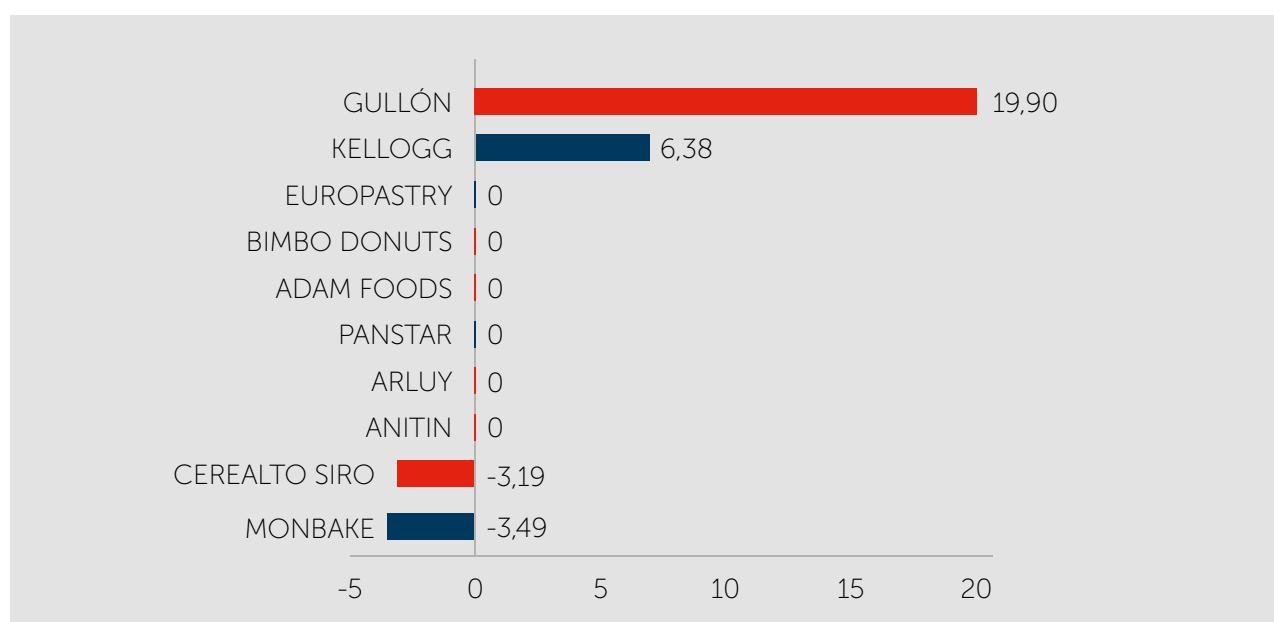
Evolución de las ventas Ranking Panadería y pastelería



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

- En cuanto a la evolución del **empleo**, en el Top 10 de empresas del sector de Panadería y pastelería, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo encontramos una empresa relacionada con la fabricación de MDD y otra empresa fabricante de MDF. La mayoría de las empresas ha mantenido cierta estabilidad en sus plantillas, mientras que en el caso de las empresas que destruyen empleo, volvemos a encontrar una de cada segmento.

Evolución del empleo Ranking Panadería y pastelería



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

- El Top 10 de empresas del sector de Panadería y pastelería según el valor de sus ventas, factura de media de 315,79 millones de euros, lo que supone un crecimiento de las ventas del 3´15%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 302,06 millones de euros y un crecimiento del 0´56%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 336,38 millones de euros y un 6´85% más que en 2018.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDF cuentan con una facturación mayor que las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 34,32 millones de euros más al año, lo que supone un 10% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan crecimientos tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 6,29 puntos en el segmento MDF.

Ventas medias Top 10 Sector Panadería y pastelería

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2018	306,16	300,39	314,81
2019	315,79	302,06	336,38
%var.	+3,15	+0,56	+6,85

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Panadería y pastelería generan una media de 1.439 empleos con una caída del 0´27%.

Las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 1.649 empleos con un crecimiento anual del 0´13%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman un plantilla media de 1.123 y una caída del 1´14%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDD generan más empleo que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan de media 526 empleos más, lo que supone un 32% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución del empleo, se observa un crecimiento del empleo en las empresas MDD, mientras que el empleo de las empresas MDF desciende un 1´14%.

De modo que las empresas que fabrican MDF en el sector de Panadería y pastelería facturan de media un 10% más que las empresas que fabrican MDD, mientras que las empresas MDD generan, de media, un 32% más de empleo. Igualmente las empresas que fabrican MDF en el sector de Panadería y pastelería, muestran una tendencia de crecimiento más importante en su cifra de facturación, mientras que las empresas MDD se muestran más dinámicas en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Panadería y pastelería

	Ranking	MDD	MDF
2018	1.443	1.647	1.136
2019	1.439	1.649	1.123
%var.	-0,27	+0,13	-1,14

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



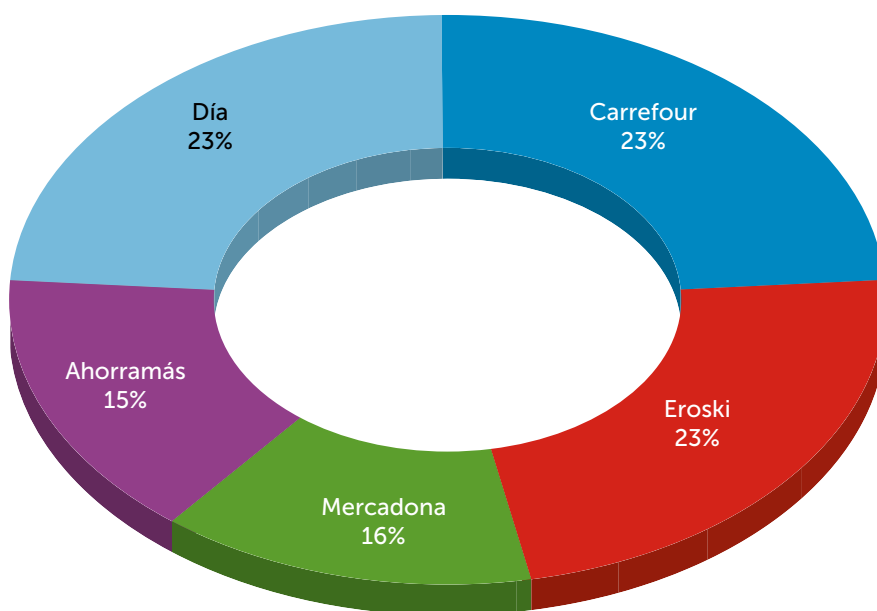
Análisis distribución

En el sector de bollería industrial, las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en este mercado y acaparan el 70% de las ventas en volumen y el 54% en valor (en ambos casos, porcentajes superiores a los del año precedente).

La primera oferta marquista (MDF) tiene unos porcentajes respectivos del 8,7% y del 15,5%, mientras que la segunda marca llega al 5,4% en volumen y el 4,7% en valor (en este caso, por debajo de los niveles de 2018).

Las restantes empresas que comercializan con su propia marca se reparten en cuotas bastante pequeñas los restantes porcentajes.

- De las 6 empresas del sector de Panadería y pastelería del Top analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 23% fabrica para DIA, CARREFOUR y ERSOKI. Las empresas que fabrican productos de panadería y pastelería para **una sola MDD**, lo hace para MERCADONA.



Comparativa con otros Ranking: MERCOS

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Panadería y pastelería que forman el Top 10 según su cifra de negocios, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, la capacidad empresarial para atraer o retener el talento, las empresas preferidas por las personas universitarias para trabajar etc...

En este rastreo se ha encontrado una empresa del sector con presencia en todos los Rankings analizados, Cerealto Siro Foods, relacionada con la fabricación, parcial o mayoritaria de MDD. Asimismo, Galletas Gullón (**fabricante de MDD**) tiene presencia en el Ranking de empresas que mejor atraen y retienen talento y Bimbo Donuts Iberia (**fabricante de MDD**) figura en el Ranking de empresas más responsables.

Conclusiones

El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Panadería y pastelería, muestra un panorama sectorial con un 60% de empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD y un 40% de empresas fabricantes de MDF.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas ha sido favorable en 2019 con un crecimiento de la facturación del 3´25% y del 1´42% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 21´6% de las ventas del sector y acogen al 8% del empleo. El 50% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 10 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el Ranking, mientras que todas las empresas MDF han incrementado su facturación en el año de referencia. En el caso del empleo, el 50% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD, lo que supone en este caso 10 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican MDF en el sector de Panadería y pastelería, facturan de media un 10% más que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, mientras que las empresas MDD generan, de media, hasta un 32% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican productos de MDF muestran una mayor tendencia de crecimiento en su facturación, mientras que las empresas MDD son más dinámicas en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para DIA, CARREFOUR y EROSKI. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

En los Ranking relacionados con responsabilidad social y la reputación empresarial, todas las empresas del sector de Panadería y pastelería que aparecen pertenece al segmento de MDD. Cerealto Siro Foods aparece en todos los Ranking de este medidor, Galletas Gullón figura entre las empresas que mejor atrae y retiene talento y Bimbo Donuts aparece entre las empresas más responsables.

6.2.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Industria de Panadería hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 50 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial

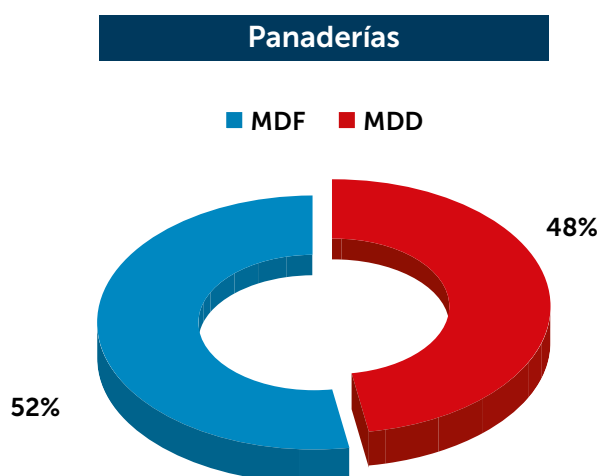
- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 34 diferentes, 10 de ellos sectoriales y 24 de ámbito de empresa o centro de trabajo

Los convenios analizados han sido los siguientes:

ANITIN PANES ESPECIALES S.L.	EMPRESA
ARLUY S.L.U. CENTRO DE TRABAJO ASRÚBAL	EMPRESA
BAKERY DONUS IBERIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID	EMPRESA
BELLSOLA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE ALALPARDO EMPRESABELLSOLA. S.A.	EMPRESA
BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU. CENTRO DE AGUIMES	EMPRESA
BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU.. STA CRUZ DE TENERIFE	EMPRESA
BIMBO DONUTS IBERIA CENTRO DE TRABAJO PARACUELLOS	EMPRESA
BIMBO DONUTS IBERIA, S.A. CENTRO DE ZARAGOZA	EMPRESA
BIMBO DONUTS IBERIA. CENTRO DE TRABAJO DE SANTA PERPETUA	EMPRESA
BIMBO, S.A.U.	EMPRESA
COMERCIO E INDUSTRIA PASTELERÍA PANADERÍA BOLLERIA TENERIFE	SECTOR
CONVENIO COLECTIVO	SECTOR
PANADERÍAS DE NAVARRA	SECTOR
CONVENIO EXTRAESTATUTARIO DE LA EMPRESA GALLETAS CUETARA 1951 EN REINOSA (CANTABRIA)	EMPRESA
CUETARA, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO VILLAREJO DE SALVANÉS	EMPRESA
FABRICAS DE PAN DE LA COMUNIDAD DE MADRID	SECTOR
FABRICAS DE PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA	SECTOR
GALLETAS ARTIACH, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE OROZCO	EMPRESA
GALLETAS GULLON, S.A. EMPRESAGALLETAS SIRO, S.A.	EMPRESA
GALLETAS SIRO, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE TORO	EMPRESA
GRANJA SAN FRANCISCO S.L.U. CENTRO DE RIUDARNES	EMPRESA

KELLOGG MANUFACTURING SPAIN	EMPRESA
LA PIARA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MANLLEU	EMPRESA
MASAS CONGELADAS DE CATALUNYA	SECTOR
PANADERÍA Y PASTELERÍA COM. VALENCIANA	SECTOR
PANADERÍA Y PASTELERÍA ISLAS BALEARES	SECTOR
PANADERÍA Y PASTELERÍA TOLEDO	SECTOR
PANADERÍAS DE LUGO	SECTOR
PANADERÍAS DE TARRAGONA	SECTOR
PANRICO, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL EMPRESA	EMPRESA
PIMAD	EMPRESA
SIRO AGUILAR, S.A.	EMPRESA
SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.	EMPRESA

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2019, aunque algunos de ellos lleven varios años sin negociarse, como el de PANADERÍAS DE TENERIFE, PANADERÍAS DE TOLEDO o PANADERÍAS DE MADRID. No obstante, al tratarse de convenios en situación de ultraactividad hemos creído conveniente incluirlos en el estudio, ya que, salvo los salarios, el resto de cláusulas son de plena aplicación.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 24, el 48% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 26 centros restantes, que representan el 52% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.



Resultados por materias:

SALARIOS:

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

En este apartado del estudio hay que reseñar se produce una elevada heterogeneidad, habida cuenta de que los convenios que se aplican son nada menos que 34, y en la mayoría de casos se aplican diferentes convenios en los distintos centros de trabajo de la misma empresa.

Hay que mencionar también que, de los Convenios que hemos analizado, hay 4 que no publican las tablas salariales, o no las tienen actualizadas. Son los de PANADERÍAS DE TENERIFE, cuyas últimas tablas publicadas son del año 2014, que se aplica en dos centros de trabajo de las empresas EUROPASTRY y MONBAKE en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, el de PANADERÍAS DE MADRID, que se aplica en el centro de trabajo del GRUPO PANSTAR en SAN SEBASTIAN DE LOS REYES y cuyas últimas tablas publicadas son de 2011, el de PANADERÍAS DE TOLEDO, que se aplica en el centro de trabajo de MONBAKE en NOBLEJAS (TOLEDO), cuyas últimas tablas son de 2015 y el de BIMBO DONUTS IBERIA en el centro de trabajo de SANTA PERPETUA DE MOGODA (BARCELONA), a cuyas tablas



salariales no hemos podido tener acceso al no hallarse publicadas. De estos centros de trabajo afectados, solo el de BIMBO DONUTS IBERIA de SANTA PERPETUA pertenece a una empresa que fabrica en todo o en parte MDD.

Para el estudio, como venimos haciendo en años anteriores, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente.

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	16.272,08 €	16.693,81 €	15.831,18 €
Salario Mínimo	13.300,00 €	13.626,11 €	13.300,00 €
Salario Máximo	27.136,15 €	25.316,33 €	27.136,15 €



Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	19.078,91 €	19.359,40 €	18.785,68 €
Salario Mínimo	13.500,95 €	14.450,87 €	13.500,95 €
Salario Máximo	30.172,89 €	26.228,52 €	30.172,89 €

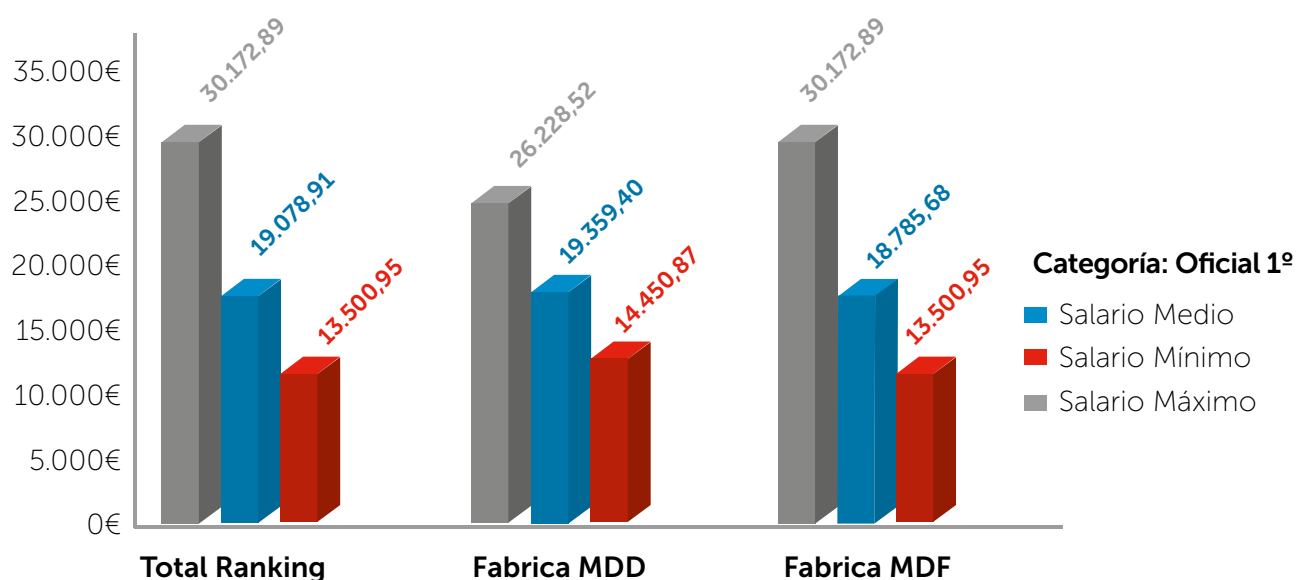
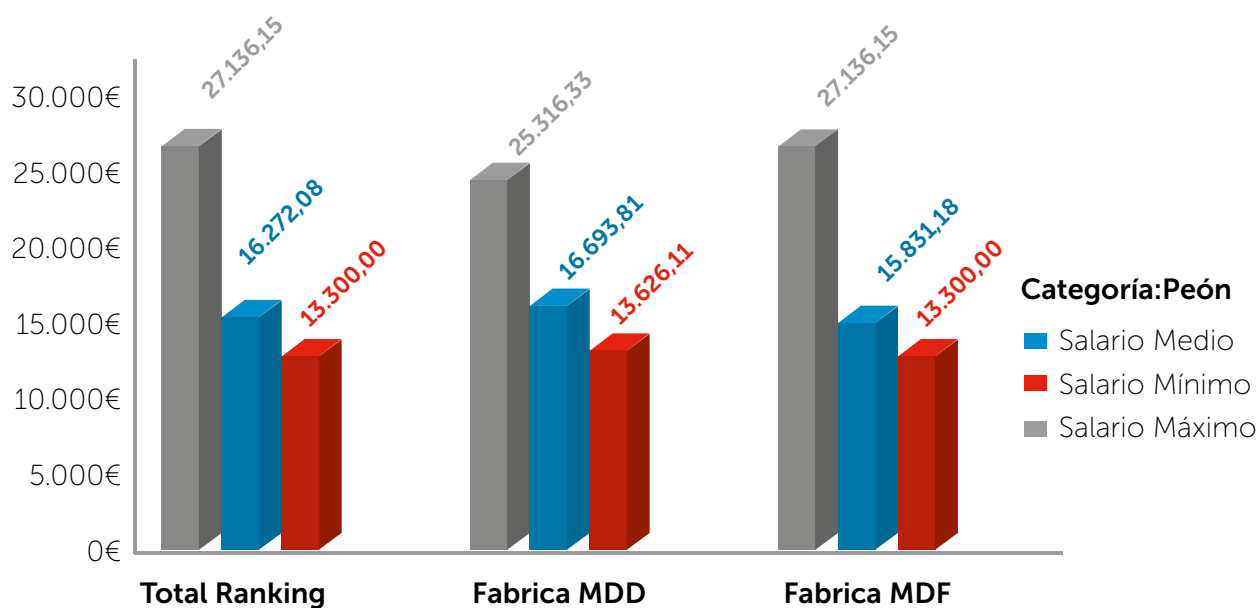
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es como media superior en las empresas que fabrican en todo o en parte MDD.

Sin embargo el Salario medio más alto de cada categoría lo encontramos en una empresa que fabrica exclusivamente MDF. Se trata de la empresa KELLOGG MANUFACTURING SPAIN, con centro productivo en VALLS (TARRAGONA) con un Salario Base de 27.136,15€/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 30.172,89€/año para el Oficial 1º de Producción.

También el salario más bajo de cada categoría se registra en una empresa que fabrica MDF, en concreto en el centro de BEGONTE (LUGO) de la empresa EUROPASTRY, con un Salario Base de 13.300,00 €/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 13.500,95 €/año para el Oficial 1º de Producción.

Estos datos dan una idea de la enorme heterogeneidad y dispersión salarial que existe en el sector, tanto en las Empresas que fabrican MDD como en las que solo fabrican MDF. Así, en los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD el salario mínimo es el que se aplica en el Centro de Trabajo de ARRUBAL (LA RIOJA) de la empresa ARLUY, con un salario de 13.626,11€/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 14.450,87€/año para el Oficial 1º de Producción en el CONVENIO ESTRAESTATUTARIO que se aplica en el Centro de Trabajo de REINOSA (CANTABRIA) de ADAM FOODS.

El Salario Máximo de cada categoría se aplica en la empresa BIMBO DONUTS IBERIA, en sus centros de trabajo de SOLARES (CANTABRIA Y MADRID), que aplican el Convenio de BIMBO, S.A.U. con un Salario Base de 25.316,33 €/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 26.228,52 €/año para el Oficial 1º de Producción. Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos muestran las enormes diferencias salariales por categoría en los salarios mínimo, medio y máximo.

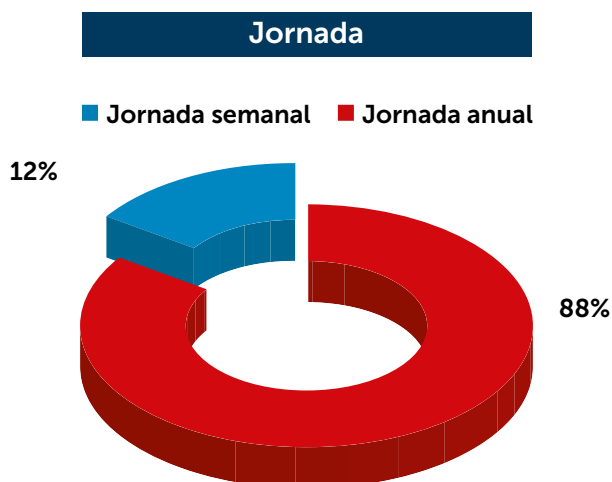


En el cómputo anual, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son 3 como en la mayoría de los Casos, aunque algunos Convenios registran también una cuarta paga bajo diferentes fórmulas.

La conclusión es que en este caso sí parece existir una relación directa entre la fabricación o no de MDD, ya que el salario medio, el mínimo y el máximo son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

JORNADA:

De los 50 centros de trabajo de la muestra analizada, 44, es decir, el 88% tienen recogida jornada Anual, si bien algunos hacen referencia a la jornada semanal, de 40 horas en la mayoría de los casos, y de 38 h/ semana en el caso de BIMBO, S.A.U.



Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.766,36	1.760,03	1.772,19
Jornada Máxima	1.826,00	1.800,00	1.826,00
Jornada Mínima	1.642,80	1.642,80	1.730,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.766.36 horas/año, siendo esta inferior en las empresas que fabrican, en todo o en parte, MDD (1.760,03 h/año) que en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican exclusivamente MDF, con una jornada media de 1.772,19 h/año.

La Jornada mínima de la muestra (1.642,00 h/año) se aplica en una empresa que fabrica MDD, concretamente en el Centro de trabajo de BIMBO DONUTS IBERIA en SANTA PERPETUA (BARCELONA) que aplica un Convenio de Centro de Trabajo.

En cuanto a la jornada máxima de la muestra (1.826 h/año) se aplica en un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDF, EUROPASTRY en su centro de trabajo de BEGONTE (LUGO) que aplica el Convenio sectorial provincial de PANADERÍAS DE LUGO.

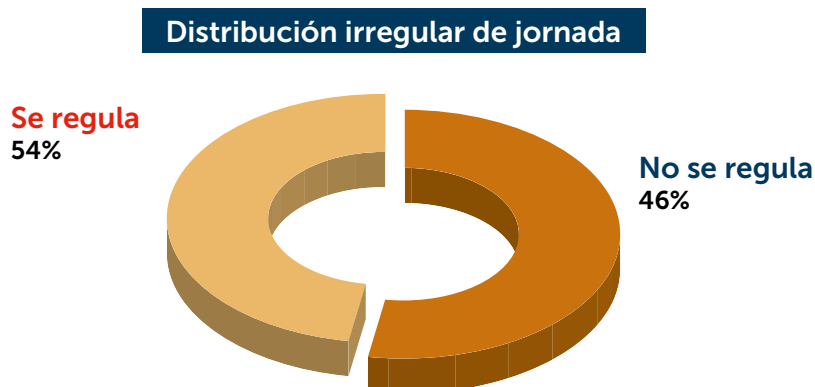
En este apartado hay que destacar que la jornada, como mencionábamos antes, es superior en los Centros de trabajo fabricantes de MDF respecto a los Centros de trabajo de las empresa fabricantes de MDD.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

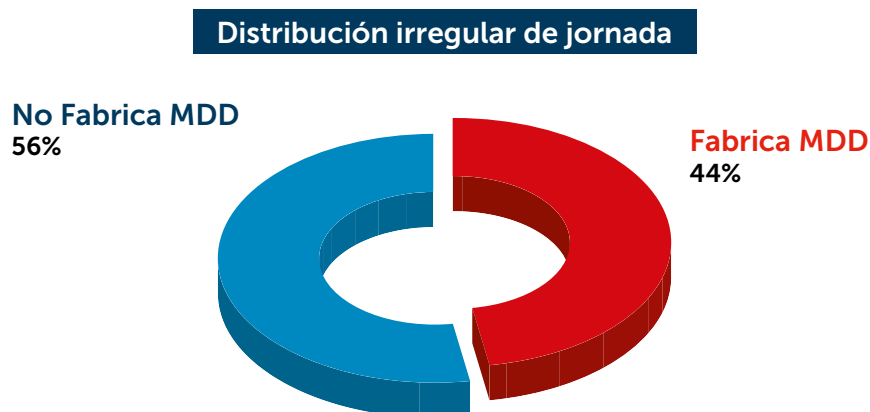
Como novedad en el análisis de este año, hemos incluido entre los ítems a analizar la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan una distribución diferente a la que establece el propio Estatuto.

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Industria Láctea, debemos destacar que la distribución irregular de la jornada se regula en la mayoría de los Centros de trabajo de la muestra analizada. Concretamente en 27 de 50 (54%) se regula la distribución irregular de la jornada con jornada de más de 40 horas en determinadas épocas del año.



De los 27 Centros de trabajo que tienen regulada en Convenio la distribución irregular de la jornada, 12 son fabricantes en todo o en parte de MDD, suponiendo un 44% del total. Los porcentajes son distintos entre uno y otro tipo de empresa. El porcentaje sobre el total es del 50% para los fabricantes de MDD y del 58% para los fabricantes en exclusiva de MDF.



La regulación de la distribución irregular de la jornada se centra en limitar el número de horas a realizar en jornada flexible, el número de horas diarias de cada jornada o el número máximo de días que se puede aplicar dicha distribución de jornada. Igualmente con carácter general se regula la compensación económica de la aplicación de la misma y las condiciones de su aplicación (preavisos y días en los que se puede aplicar).

En aquellos centros donde se establece una regulación de la distribución irregular de la jornada ésta se desarrolla de modo en general muy exhaustivo.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA GALLETAS SIRO, S.A. Aplicable en el Centro de trabajo de Venta de Baños (Palencia) de la empresa CEREALTO SIRO FOODS. Fabrica MDD

Artículo 12.- Bolsa de Horas – Flexibilidad.

Todo el personal, sujeto al presente convenio, estará adscrito a la presente bolsa de horas con el fin de adaptar la jornada a las necesidades productivas, con excepción del personal con reducción de jornada por guarda legal (artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores) y de aquel personal que, por prescripción médica, tenga inhabilitado algún turno de trabajo ---este personal quedará excluido para esos turnos concretos del ámbito de aplicación---. La Bolsa de Horas supone que la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de 64 horas (8 jornadas) para el personal a tercer turno y 48 horas (6 jornadas) para el personal a cuarto turno, de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo.

Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea y deberán registrarse por escrito mediante un documento creado a tal efecto, entregando copia al personal. El cómputo y control de la Bolsa de Horas se realizará de forma mensual y se liquidará mensualmente atendiendo al saldo convocado de cada persona y a las fechas de cálculo de nóminas prevista. El Saldo a Favor de la Empresa (SFE) es aquel que resulta de desconvocar a una persona.

La desconvocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) La desconvocatoria se podrá efectuar para cualquiera de los días calendarizados como de trabajo en los calendarios anuales vigentes.*
- b) No procederá compensación económica por pluses ni descuento económico, por la no prestación de trabajo en los periodos desconvocados.*
- c) La desconvocatoria se comunicará con un preaviso mínimo de 24 horas a la hora de inicio del turno desconvocado, se considerará en plazo la desconvocatoria realizada al inicio del turno del día previo a la desconvocatoria.*
- d) No podrá desconvocarse a personal fijo o eventual si en el turno afectado, hay convocados personal de empresas de trabajo temporal.*
- e) En MOD, antes de aplicar desconvocatoria por el presente artículo, se concederán al personal eventual días de vacaciones de los que procedan por su contrato en vigor; en caso de que esta fórmula no sea posible, se desconvocará al personal eventual que no ocupe puestos clave y a continuación al resto de personal eventual y por último al personal fijo.*

La convocatoria se regirá por los siguientes criterios:

- a) Con SFE (con desconvocatoria previa): las horas de dicha convocatoria se abonarán, conforme a los criterios indicados en el presente artículo.*
- b) Para el personal de 3er turno, la convocatoria se realizará en los días sin turno asignado.*

- Para el personal de 4º turno, en el primer o último día del denominado descanso largo, en el mismo horario que el día precedente o posterior según corresponda.*
- c) No podrá convocarse en el período que cada persona tenga asignado como vacaciones ni en el fin de semana anterior o posterior cuando éstas sean las calendarizadas entre 22 de junio y el 15 de septiembre, o las fechas que se fijen para dichos períodos vacacionales estivales en el calendario anual ni en los considerados festivos según el calendario anual.*
 - d) El 4º turno no podrá ser convocado en el período considerado como vacacional, entre 22 de junio y el 15 de septiembre.*
 - e) Cualquier convocatoria deberá respetar los descansos entre jornada legalmente establecidos.*
 - f) Las convocatorias no podrán suponer la prestación continuada de más de 6 días efectivos de trabajo consecutivos para el personal de 3er turno o de 7 días para el de 4º turno.*
 - g) Podrá convocarse cualquier día de los definidos como laborables en el centro con las excepciones definidas en el presente apartado, con un preaviso no inferior a 48 horas.*
 - h) El personal tendrá la potestad de no asistir sin necesidad de justificación, preavisando a la Empresa en el momento de la convocatoria, en hasta dos convocatorias excepto en noviembre y diciembre y excepto entre enero y febrero si la convocatoria lo es sobre saldos del año anterior.*

La compensación económica por la aplicación de Bolsa de Horas se regirá por los siguientes criterios, en función del tiempo de preaviso entre la convocatoria y el inicio de la prestación laboral.

- a) Preaviso hasta 48 horas, Hora extraordinaria.*
- b) Preaviso superior 48 horas, Jornada Flexibilidad tendrá un valor de 117,5€ independientemente del día de la semana que se convoque, con las revisiones anuales correspondientes.*

Gestión de los saldos. Las horas desconvocadas en el año natural deberán convocarse como límite antes del 28 de febrero del año siguiente. Sólo será exigible entre el 1 de enero y el 28 de febrero del año siguiente, el 50% del SFE que a cada persona le hubiese quedado pendiente de compensar del año anterior, redondeado éste al múltiplo de 8 más cercano a la baja, el resto de este redondeo y el otro 50% se considerará no exigible y condonado a 31 de diciembre. Llegado el 28 febrero, cualquier saldo horario desconvocado y no convocado del año anterior se considerará no exigible y condonado.

Para garantizar el buen funcionamiento de este sistema de flexibilidad y bolsa de horas, la Comisión de Seguimiento de Incentivos del convenio se reunirá con carácter trimestral con el objetivo de realizar un seguimiento de su aplicación y analizar y asegurar el uso correcto y equitativo de la misma.

legal en cómputo anual, tendrá la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA BELLSOLÀ, SAU, Aplicable en el Centro de trabajo de Aiguaviva (Girona) de GRUPO MONBAKE. Fabrica MDF

Artículo 9 Jornada de trabajo

T9.2.3. Régimen 5+0 con bolsa de horas.

El trabajo en esta modalidad se realizará de lunes a viernes, de manera en la que tres equipos rotan en turnos de mañana, tarde y noche, descansando los sábados y los domingos.

Ahora bien, para atender las necesidades de producción, y en el supuesto de que la empresa opte por el régimen 5+0+bolsa de horas, el calendario laboral se flexibiliza hasta un máximo de 27 jornadas laborales.

9.2.3.1. Normativa aplicable a la flexibilización de las jornadas laborales (bolsa de horas).

1. En cuanto a las primeras 10 jornadas de flexibilización, serán cambiadas por días de descanso entra semana que podrán acumularse por semanas y que adicionalmente serán compensadas con la cantidad de 83,81 euros brutos por cada jornada adicional.

La compensación económica descrita en el presente epígrafe no será de aplicación para los jefes de línea por disponer de una regulación propia y específica sobre este tema.

2. En cuanto a las siguientes 10 jornadas de flexibilización, la empresa deberá comunicar al Comité de empresa por escrito con una antelación mínima de 15 días la realización de cada una de estas jornadas, que podrán realizarse en sábado, domingo o en aquellos festivos que el Comité de empresa haya aceptado ser declarados productivos (cada año, en la negociación del calendario se indicará cuáles son los días festivos que pueden ser trabajados).

Estas jornadas, en total 80 horas, no recibirán ningún tipo de compensación al quedar ya retribuidas a través del plus bolsa de horas.

3. En cuanto a las últimas 7 jornadas de flexibilización, deberán ser preavisadas por escrito y con idéntica antelación (15 días), pero éstas serán cambiadas por días de descanso que incluso podrán ser acumulables en semanas completas fuera de los períodos de máxima producción en la planta.

4. En régimen bolsa de horas, cada trabajador, a nivel individual disfrutará mínimo de un fin de semana completo de descanso en cada uno de los meses del año.

Plus bolsa de horas

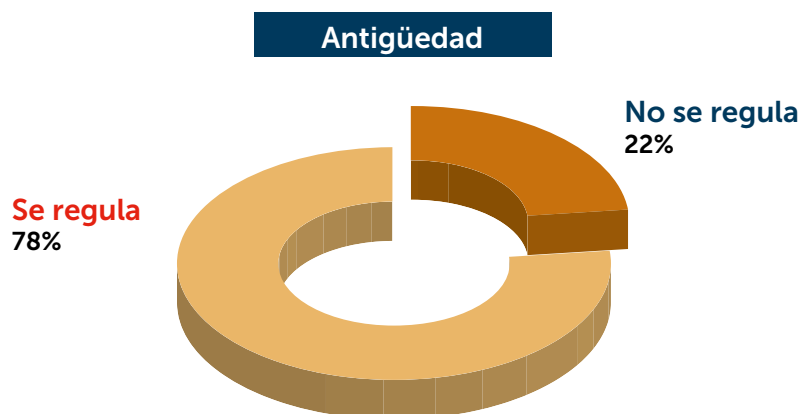
Los trabajadores que presten servicios en este tipo de régimen percibirán la siguiente Retribución anual

PUESTO DE TRABAJO	IMPORTE PLUS BH
Grupo profesional I	4.125,65€
Grupo profesional II	2.861,01€
Grupo profesional III	2.640,38€

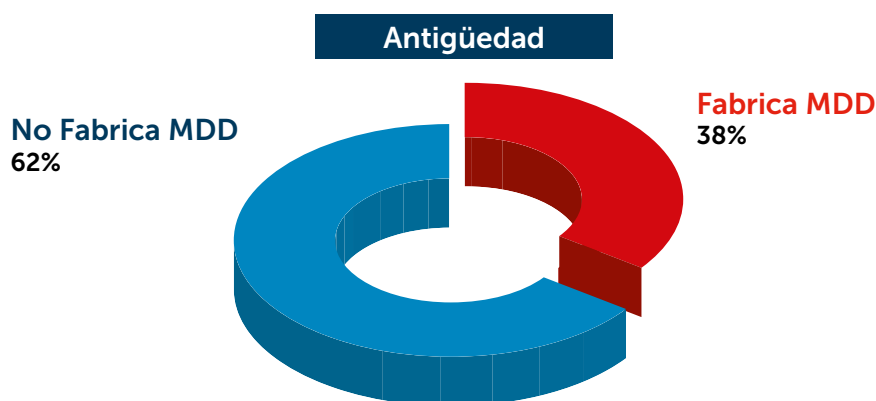
Como conclusión en este apartado, decir que la regulación de la Distribución irregular de la jornada se halla ampliamente regulada en las empresas del sector, aunque dicha regulación está más extendida en la empresa que fabrica MDF registrándose además en las mismas una regulación muy exhaustiva y garantista para las personas trabajadoras.

ANTIGÜEDAD:

El derecho a la percepción de retribución en concepto de antigüedad con una amplia presencia en la muestra analizada de Convenios del Sector de Panaderías. Así, 39 de los 50 Centros de trabajo de la muestra tienen regulada en sus Convenios la Antigüedad. Representan el 78% del total.



De los 39 Centros de trabajo que tienen regulada la antigüedad, 24 (62%) son fabricantes de MDF, en tanto que los 15 restantes fabrican MDD. Es decir, que el 92% de los Centros de trabajo que fabrican MDF y el 63% de los que fabrican MDD tienen regulada la antigüedad en sus Convenios Colectivos.



La casuística de la regulación de la antigüedad es muy amplia:

- Cantidades percibidas “ad personam” fruto de su congelación
- Cantidad sustitutiva del Concepto de antigüedad
- Trienios o quinquenios calculados en base a un porcentaje sobre salario base o con valor fijo.

Del total de los Convenios que tienen regulado el concepto de antigüedad tan solo 15 mantienen actualmente la generación de la misma, siendo el sistema más habitual el de bienios y quinquenios.

ejemplos:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA, aplicable en los Centros del trabajo de Navarra (Multiva baja, Tafalla y Tajonar) de GRUPO MONBAKE. Fabrica MDF

Artículo 23.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá en concepto de aumento por tiempo de servicio los incrementos que a continuación se transcriben; calculados

sobre los salarios base que se incluyen en la tabla del Anexo III Tabla número 2.

- A los 2 años de servicio: 5 %.
- A los 4 años de servicio: 10 %.
- A los 9 años de servicio: 20 %.
- A los 14 años de servicio: 30 %.
- A los 19 años de servicio: 40 %.
- A los 24 años de servicio: 50 %.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GALLETAS SIRO, S.A. – APLICABLE EN EL CENTRO DE TRABAJO DE TORO (ZAMORA) DE CEREALTO SIRO FOODS. Fabrica MDD

Artículo 24.- Antigüedad.

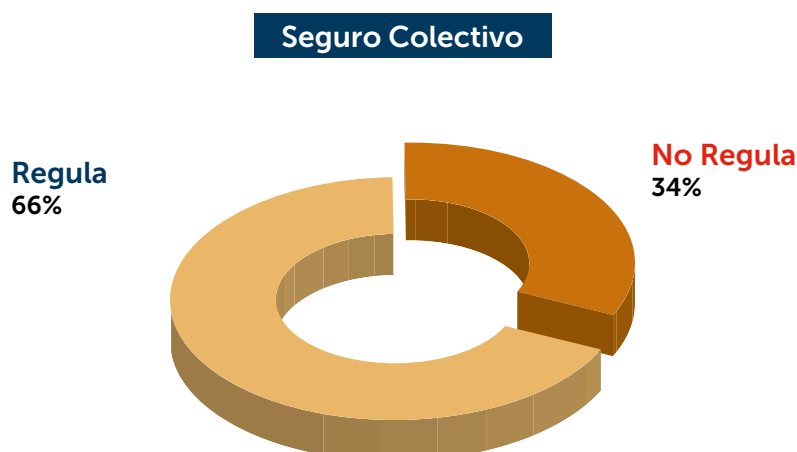
Aunque el Decreto Ley de 1997 la deroga, por los acuerdos alcanzados anteriormente, su aplicación queda de la siguiente manera:

- El personal que en el momento de la firma del convenio haya adquirido el máximo de trienios, es decir, 10, tendrá consolidada esta cantidad, con los aumentos anuales correspondientes, como Complemento Antigüedad (Ad Personam).
- El personal que todavía no haya completado el máximo de 10 trienios, seguirá generando este derecho hasta el máximo citado, en la cuantía de un 6% del Salario Base por trienio, como "Plus de Antigüedad". A medida que se vayan adquiriendo los 10 trienios este plus pasará a ser Complemento Antigüedad (Ad Personam).

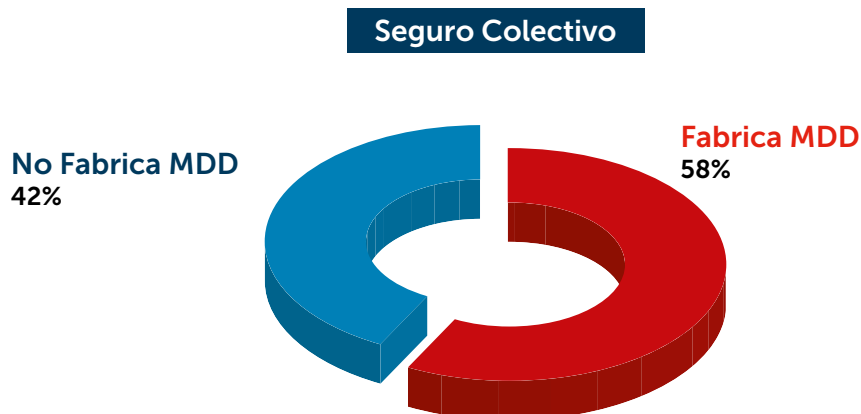
La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad es un concepto cuya regulación se conserva en la mayoría de los Centros de Trabajo de la muestra analizada del Sector de Panaderías más representada en los Centros de trabajo que son fabricantes de MDF.

SEGURO COLECTIVO:

33 de los 50 Centros de trabajo de la muestra (66% del total) tienen recogidos en sus Convenios la aplicación la cobertura de Seguro Colectivo con diferentes coberturas e importes de las mismas.



De los Centros de Trabajo cuyos Convenios recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo el 58% (19 de 33) son fabricantes de MDD, en tanto que los 14 restantes fabrican en Exclusiva MDF. Es decir que el 79% de los fabricantes de MDD y el 54% de los fabricantes de MDF tienen en el articulado de sus Convenios cláusulas relativas a Seguro Colectivo



La Totalidad de los Seguros recogidos cubren la contingencia de Muerte o Invalidez por Accidente de Trabajo, aunque la mayor parte de los Convenios cubren también muerte o incapacidad en otras circunstancias.

Como ejemplo:

BIMBO DONUTS IBERIA, S. A. U. CENTRO DE TRABAJO DE PARACUELLOS DE JARAMA.
Fabrica MDD

Artículo 34. Seguro colectivo de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida para todo el personal durante el año 2018 en la cuantía de 39.546,45 en el supuesto de fallecimiento; 39.546,45 en el supuesto de incapacidad permanente absoluta; 59.327,06, en el supuesto por accidente de trabajo; y 59.327,06 en el supuesto de que sea declarada una incapacidad permanente total como consecuencia de accidente de trabajo.

Se tendrá derecho a dicho seguro, a partir del primer día del séptimo mes de prestación de servicio en la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA, aplicable en los Centros del trabajo de Navarra (Multiva baja, Tafalla y Tajonar) de GRUPO MONBAKE.
Fabrica MDF

Artículo 33.º Póliza de seguro y ayuda por defunción.

–Póliza de seguro.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, mantendrán en vigor una póliza de seguro global a favor de sus trabajadores, que tendrá efecto en tanto en cuanto los trabajadores se hallen de alta en la empresa y en la Seguridad Social, de forma que:

A) *Indemnización en el supuesto de Incapacidad Absoluta derivada de accidente de trabajo:*

- Año 2019: 35.906,44 euros.

B) *Indemnización en el supuesto de fallecimiento por circunstancia derivada de accidente de trabajo:*

- Año 2019: 27.798,54 euros.

–Ayuda por defunción.

Las empresas afectadas por este convenio, abonarán a los herederos beneficiarios del trabajador que en el momento de su fallecimiento se encontrara de alta en la empresa,

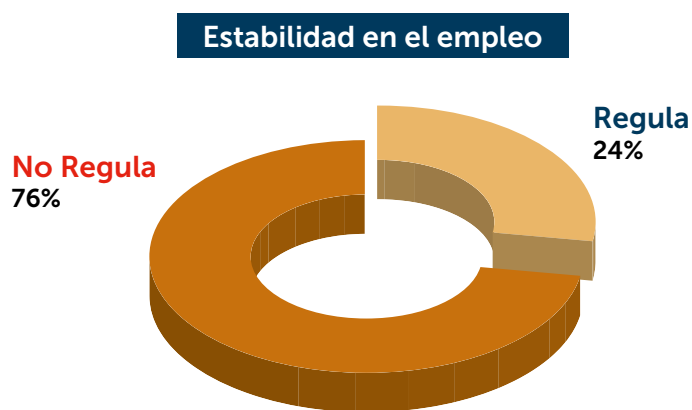
el equivalente a dos mensualidades de su salario. Dicho abono se realizará junto con la liquidación de haberes del trabajador fallecido.

En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Clausulas de Seguro Colectivo dan cobertura a una amplia mayoría de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo de las empresas de la Muestra de Industria de Panadería, tanto en los fabricantes de MDD como en los fabricantes de MDF.

Sin embargo, su presencia es mayor, y en general con coberturas más amplias, en los Centros de trabajo que fabrican MDD.

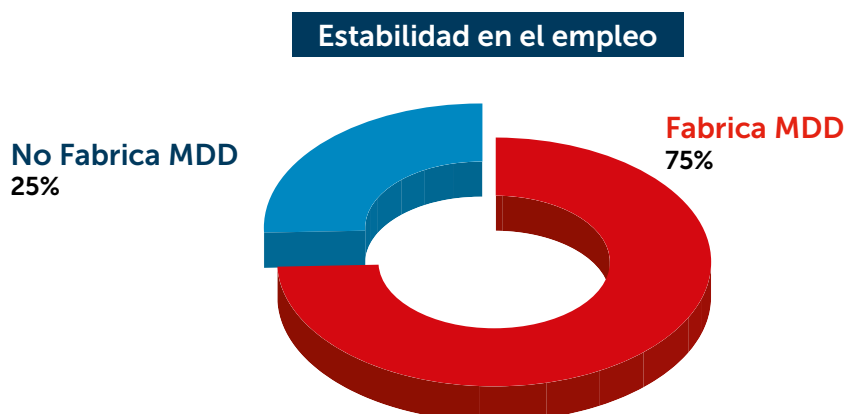
CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Este tipo de cláusulas son muy poco usuales en los Convenios analizados. Tan solo 12 Centros de trabajo (24% del total) tienen recogidas en su Convenio cláusulas de estabilidad en el empleo.



De estos 12 centros de trabajo, 9 (76%) son fabricantes de MDD. El resto, 3 son fabricantes exclusivos de MDF.

Es decir, que sólo un 12% de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDF tienen recogidas cláusulas de estabilidad en el empleo, en tanto que un 38% de los centros de trabajo de fabricantes de MDD tiene este tipo de cláusula.



Las cláusulas que aparecen recogidas son de diversa índole:

- Las más frecuentes son las que hacen mención al límite máximo de temporalidad o de contratos de trabajo realizados a través de ETT
- Otras cláusulas establecen compromisos de contratación indefinida durante la vigencia del Convenio
- Por último hemos encontrado cláusulas que comprometen a la empresa a no hacer uso de medidas de extinción colectiva de contratos durante la vigencia del Convenio.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GALLETAS GULLÓN, S.A." DE AGUILAR DE CAMPOO (PALENCIA). Fabrica MDD

Artículo 19. Acuerdo de contratación. 2017-2021

Se acuerda la realización de 200 contrataciones indefinidas, bien por transformación o bien por contratación directa. (Fijando un tope de temporalidad en la plantilla Gullón de 10%). En materia de contratación se atenderá a diversos puntos como el tiempo de servicio en la empresa, desarrollo, empleabilidad, conducta, trayectoria y experiencia en el puesto

BIMBO DONUTS IBERIA, S. A. U. CENTRO DE TRABAJO DE PARACUELLOS DE JARAMA. Fabrica MDD

ARTÍCULO 10. GARANTÍA DE EMPLEO.

La empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal en el centro de trabajo afectado por este Convenio, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, negociar con la Representación Legal de los Trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA, aplicable en los Centros del trabajo de Navarra (Multiva baja, Tafalla y Tajonar) de GRUPO MONBAKE. Fabrica MDF

Artículo 7.º

(...)

3. Contratación estable y temporalidad.

Las empresas del Sector de Panadería de Navarra, mantendrán un nivel de empleos estables respecto de la contratación temporal en los siguientes términos:

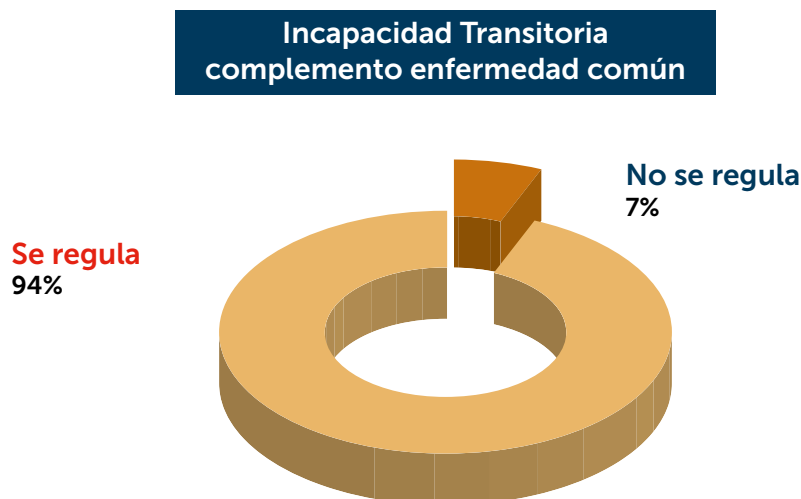
–El índice mínimo de contratos estables será del 88 %, y el índice máximo de temporalidad será del 12 %. Estos índices mínimos y máximos se calcularán sobre el total de la plantilla de cada Empresa en cómputo anual.

Como conclusión en este apartado apuntar que, aunque en general son poco frecuentes, los compromisos de garantía de empleo se dan con mayor frecuencia en las empresas que fabrican MDD, encontrándose además en este tipo de empresas compromisos con más fuerza vinculante y que aportan en algún caso creación de empleo indefinido.

COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL:

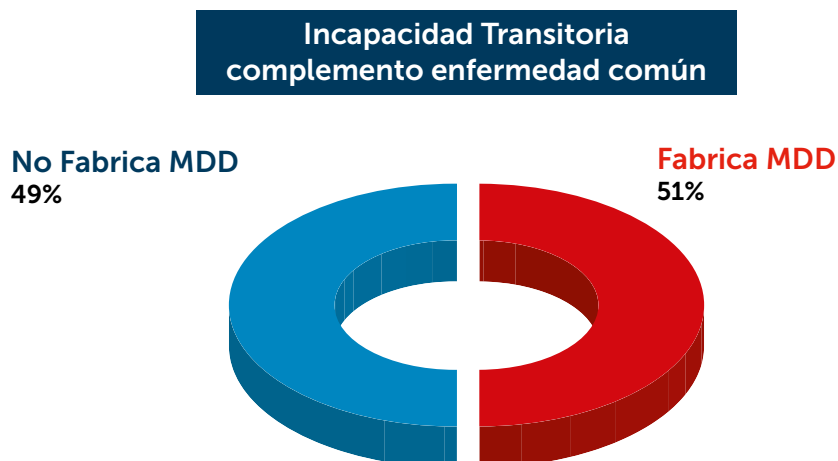
Complemento por IT Enfermedad Común.

47 de los 50 Centros de Trabajo de la muestra del Sector de Industrias de Panaderías, que suponen el 94% del total recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común, siendo la cobertura muy dispar en los distintos casos.



El 51% (24 de 47) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de Marca de Distribuidor (MDD).

Aunque con carácter general esta cobertura está bastante extendida, hay que comentar que el 100% de los Centros de trabajo que fabrican MDD y el 88% de los que fabrican en exclusiva MDF tienen recogidas estas cláusulas.



Los porcentuales cubiertos son bastante distintos. Se complementa en general hasta un porcentaje de la base reguladora entre el 75% y el 100%, con porcentajes variables en algunos casos, en función de si se trata o no de la primera baja, o ligados a absentismo de la planta.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BAKERY DONUTS IBERIA, S.A.U. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID . Fabrica MDD

Artículo 28º . - Incapacidad temporal.

En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, y siempre que el trabajador reúna el período de carencia que la Seguridad Social establece para tener derecho a la prestación de I.T., percibirá desde el primer día del proceso un complemento equivalente a la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% de su salario bruto sin locomoción, siempre que el índice de absentismo de la plantilla de la fábrica (MOD, MOI y LOGISTICA) no supere el 4% de media mensual acumulado en los 12 meses anteriores. En caso de superarse dicho índice se realizará el cálculo a nivel individual, dejando de percibir dicho complemento aquel trabajador que individualmente sobrepase el 5% mensual acumulado en los 12 meses anteriores a la fecha de baja

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA, aplicable en los Centros del trabajo de Navarra (Multiva baja, Tafalla y Tajonar) de GRUPO MONBAKE. Fabrica MDF

Artículo 31.º Incapacidad Temporal.

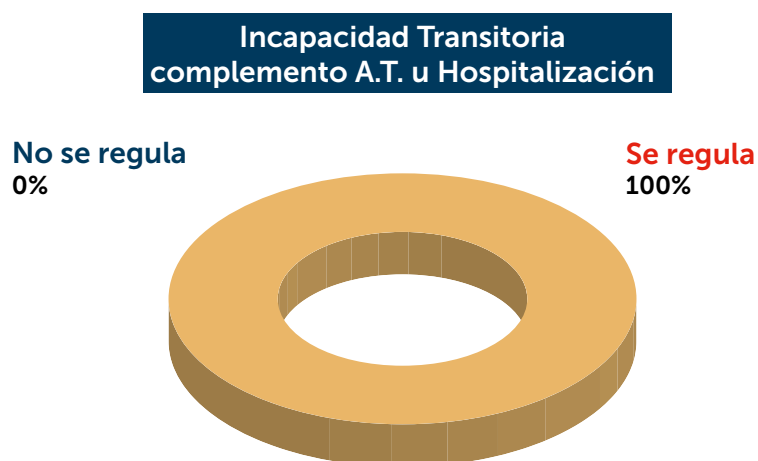
–Enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común se percibirá el 100 % del salario ordinario, desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 18 meses.

–Accidente de trabajo y enfermedad profesional

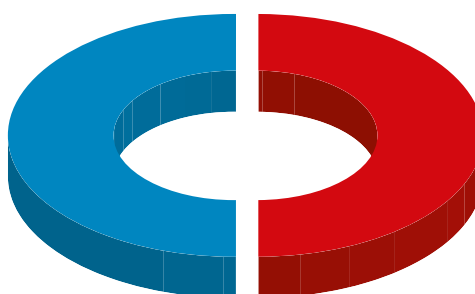
Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional está presente en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es, en todos los casos, del 100%, aunque los conceptos incluidos no son en todos los casos los mismos. En una gran cantidad de casos se cubre también la hospitalización por cualquier causa.



Incapacidad Transitoria complemento A.T. u Hospitalización

No Fabrica MDD
52%



Fabrica MDD
48%

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A.. Aplicable en los Centros de trabajo de SIRO CEREALTO FOODS en VENTA DE BAÑOS (PALENCIA). Fabrica MDD.

Artículo 27.- Complemento por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo percibirá, desde el primer día de la baja el 100% de dicha base reguladora.

El personal en situación de I.T. que requiera hospitalización percibirá, en caso de accidente no laboral, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de baja, un complemento del 85% de la base reguladora del mes anterior a la baja. A partir del octavo día el trabajador percibirá el 100% de dicha base reguladora.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA, aplicable en los Centros del trabajo de Navarra (Multiva baja, Tafalla y Tajonar) de GRUPO MONBAKE. Fabrica MDF.

Artículo 31.º Incapacidad Temporal.

–Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y hasta un máximo de 18 meses el 100 % de su salario real.

–IT por riesgo durante el embarazo.

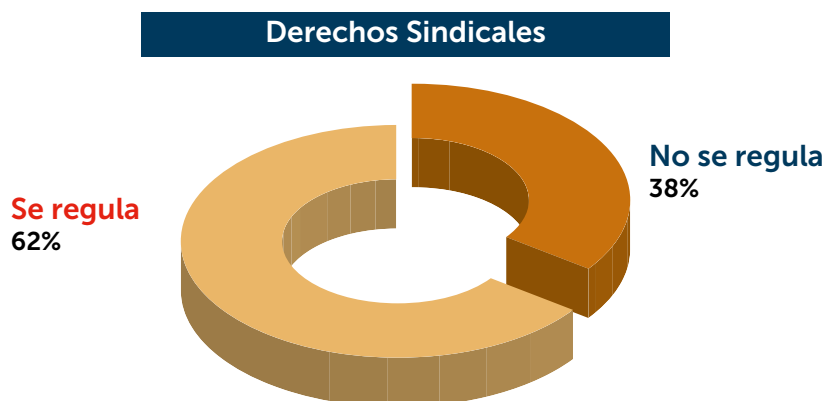
Las trabajadoras afectadas por este convenio colectivo que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (IT), por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a percibir desde el día 1.º y mientras permanezcan en tal situación, un complemento sobre la prestación abonada por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 % de su salario ordinario.

Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que tanto la mejora de cobertura de IT por Enfermedad Común como la de Accidente de Trabajo son prácticamente generales para todos los Centros de trabajo de la muestra objeto del estudio. Es general en el caso de Accidente de Trabajo y casi general (94%) en la Enfermedad común

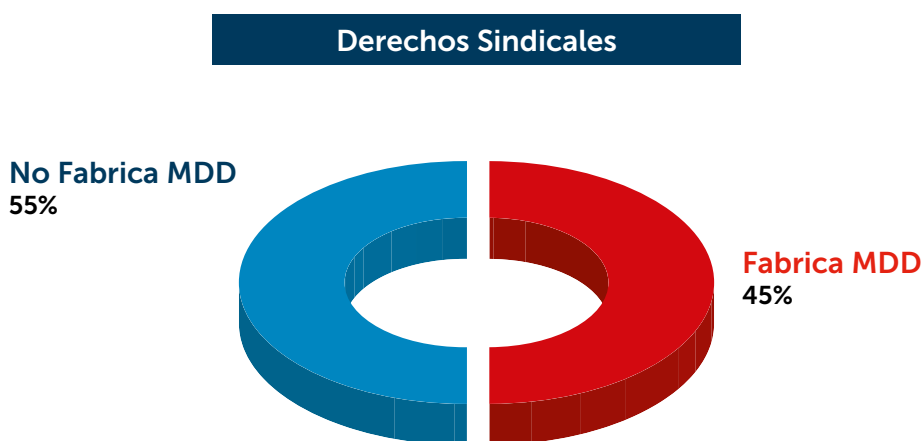
Dicho derecho a la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social tanto en materia de Enfermedad Común como de Accidente de Trabajo no constituyen, pues, un factor diferenciador de las Condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de los Centros de trabajo que fabrican MDD y los que fabrican MDF.

DERECHOS SINDICALES:

La ampliación de los derechos en materia sindical está en general poco recogidos en los Convenios de los Centros de trabajo de empresas de la muestra del Sector de Panaderías. 31 de los 50 Centros de Trabajo analizados (62%) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.



El 45% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD.. En porcentaje del total, vemos que el 65% de los Centros de trabajo fabricantes de MDF tienen recogidos derechos sindicales en sus Convenios, en tanto que en los fabricantes de MDF el porcentaje baja al 58%.



Las mejoras sobre la ley que aparecen recogidas en los Convenios son de diversa índole, como:

- Elección de Delegado sindical por debajo de los umbrales que marca la ley
- Delegado Sectorial
- Dotación de locales para el comité y/o medios económicos por parte de la empresa
- Acumulación horaria

Como ejemplo:

CONVENIO BAKERY DONUTS IBERIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID. Aplicable en el Centro de Trabajo de Valladolid de BIMBO DONUTS IBERIA. Fabrica MDD

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Se establece una ayuda de 3.000 euros cuyo importe será total y único para toda la vigencia del Convenio y será satisfecha en un único pago a la Representación Legal de los Trabajadores firmantes del convenio.

FABRICAS DE PAN DE LA PROVINCIA DE GIRONA. Aplicable en los Centros de Trabajo de Villamala y Figueres (Girona) del Grupo PANSTAR. Fabrica MDF

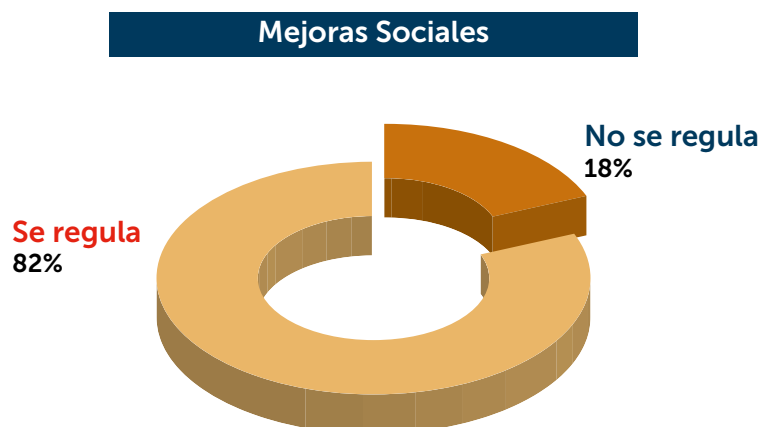
Artículo 30. Delegado de sector

- 1) *Se mantiene la figura del delegado de sector como órgano de representación de las personas trabajadoras del sector dentro del ámbito territorial del presente convenio.*
- 2) *Las competencias del delegado de sector, serán única y exclusivamente las siguientes:*
 - 1) *El asesoramiento de las personas trabajadoras.*
 - 2) *El asesoramiento y la colaboración con los delegados de personal, en el cumplimiento de sus responsabilidades, sin que en ningún caso ello suponga sustituirlo en sus funciones dentro de las empresas respectivas.*
 - 3) *La vigilancia del cumplimiento del convenio del sector, tanto por parte de los empresarios como de los trabajadores*
 - 4) *El ejercicio de las funciones que la Ley (Estatuto de los trabajadores) atribuye a los delegados de personal, sin que ello suponga el detrimento de estas.*
 - 5) *La mediación, cuando sea requerido a tal fin, para la solución de los eventuales conflictos, individuales o colectivos, que puedan surgir en el ámbito de las relaciones laborales afectadas por el presente convenio.*
- 3) *La figura del delegado de sector tendrá la misma duración que la del convenio. En cada una de las próximas negociaciones de convenio se discutirá y determinará la necesidad o no de la continuidad de este cargo.*
- 4) *El delegado de sector será escogido por la Comisión Paritaria que, en los supuestos previstos en el apartado 6º de este artículo, podrá también revocarlo.*
- 5) *A efectos económicos, la figura del delegado de sector acumulará las horas que la normativa vigente contempla para los delegados de personal, siendo por todo ello una persona liberada y ostentando el grupo profesional de nivel III, en tanto y en cuanto dure la vigencia del presente convenio.*
- 6) *La Comisión Paritaria será el órgano encargado del seguimiento y supervisión de las actuaciones del delegado de sector. Asimismo, el citado órgano será quien decidirá la continuidad o la sustitución de la persona que desarrolle este cargo, en caso de exlimitación o de incumplimiento de sus obligaciones, durante el periodo de vigencia del convenio.*
- 7) *Son condiciones imprescindibles para la existencia y la continuidad de la figura del delegado de sector:*
 - 1) *Que este acumule o pueda acumular las horas sindicales del sector que le sean necesarias para el desempeño de las funciones propias de su cargo.*
 - 2) *Que la persona que ocupe el cargo tenga en todo momento la confianza y la aprobación de la comisión paritaria.*

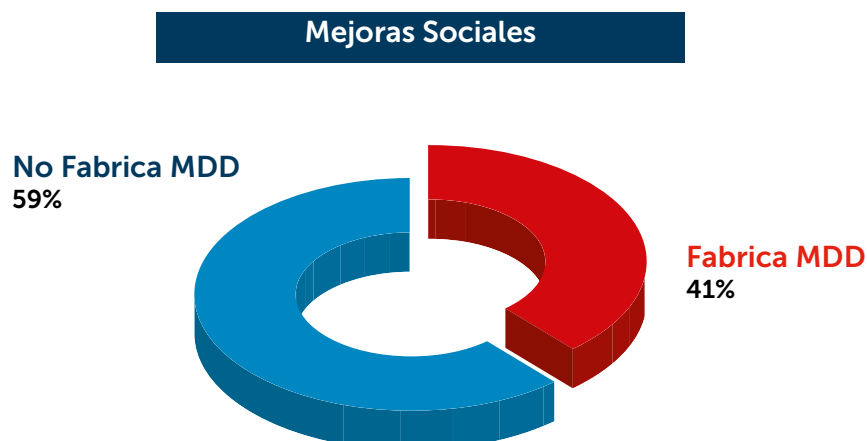
Como conclusión de este apartado del análisis, concluir que los derechos Sindicales están más desarrollados, en general, en las empresas fabricantes de MDF que en las que fabrican en todo o parte MDD

MEJORAS SOCIALES:

Una gran mayoría de los Centros de Trabajo de las empresas de la muestra del Sector de Industrias de Panaderías aplican a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial. Este tipo de mejoras, de uno u otro tipo, se aplican en 41 de los 50 Centros de trabajo del total de la muestra



De los Centros de trabajo que regulan algún tipo de mejora Social en sus Convenios, 17 (41%) son fabricantes de MDD.



Este tipo de coberturas están, pues, en general, ampliamente extendidas. El 71% de los fabricantes de MDD tienen recogida algún tipo de mejora social, en tanto que el 92% de los fabricantes de MDF las recogen.

Hemos dividido este tipo de mejoras sociales en 4 grandes Grupos, que analizaremos por separado:

- Prestaciones familiares, entre las que incluimos las prestaciones familiares del tipo que sean, incluidas ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc.
- Prestamos o ayudas, como por ejemplo, ayudas a vivienda
- Ayudas y premios por vinculación, permanencia, jubilación, Invalidez, etc.
- Otro tipo de ayudas, en las que incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores.

Prestaciones Familiares

Del total de Centros de Trabajo de la muestra analizada, hay 20 (40% del total) que recogen en el articulado de sus Convenios algún tipo de prestación familiar.



De los Centros de trabajo que regulan algún tipo de mejora Social en sus Convenios, 17 (41%) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO PANRICO, S.L.U. CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL.
Aplicable en el Centro de Trabajo de BIMBO DONUTS IBERIA en Puente Genil (Córdoba).
Fabrica MDD.

Artículo 35. Ayuda escolar

Se establece una ayuda escolar anual según tablas, abonable en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos de 0 a 17 años el día 1 de agosto de cada año. El importe es de 174,26 euros.

También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos mayores de 18 años de edad siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la

realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional o de universitarios equivalentes e incompatibles con la percepción de retribución superior al salario mínimo interprofesional devengado en los últimos 12 meses. Para poder percibir esta ayuda es necesario no tener ingresos superiores al salario mínimo interprofesional dentro de los 12 meses anteriores al abono de la ayuda. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

Artículo 39. Premio por matrimonio

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 125 euros por una sola vez todo trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo, prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la Empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Los derechos reconocidos en el presente Convenio a favor de los matrimonios, se entenderán igualmente aplicables a las denominadas parejas de hecho que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de la citada situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Artículo 40. Ayuda por hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33% reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador/a, consistente en 90 euros mensuales, por cada hijo con derecho a dicha ayuda.

Préstamos y ayudas

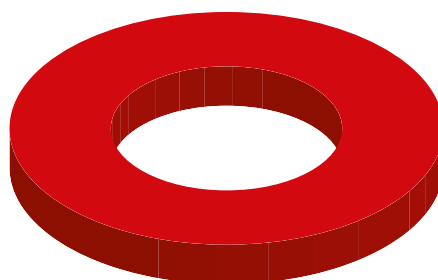
Tan solo 7 centros de trabajo de los 50 de la muestra (14% del total) tienen recogidos en sus Convenios Mejoras sociales en forma de préstamos o ayudas



Todos ellos pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte de MDD. El 29% de los Centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD tienen recogidas este tipo de cláusulas, en tanto que ningún convenio de Centros de Trabajo de fabricantes de MDF las recoge.

Mejoras sociales II Préstamos y ayudas vivienda

No Fabrica MDD
0%



Fabrica MDD
100%

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BAKERY DONUTS IBERIA, SAU, CENTRO DE TRABAJO DE VALLADOLID Fabrica MDD.

ARTICULO 25º. – BOLSA DE AYUDA SOCIAL

Durante la vigencia del presente convenio, el fondo destinado a un préstamo sin interés, se fija en 60.000 Euros, para préstamos por un importe máximo de 3.000,00 Euros amortizables en dos años, en 14 pagas anuales. Para la concesión de estos préstamos se exigirá un año de permanencia en la Empresa. Se gestionará y administrarán a través de una comisión de cuatro miembros integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros del comité al objeto de velar por el cumplimiento y concesión de los préstamos regulados en el presente artículo.

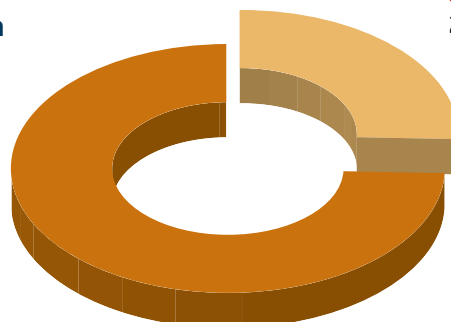
Premios de Vinculación, jubilación o incapacidad

Bajo esta modalidad se incluyen los llamados "premios de permanencia o constancia", los premios de jubilación, o cualquier otro concepto de índole similar que se abone en función de años de servicio o en el momento de la jubilación o de producirse la baja por otro motivo. Se incluyen también los Planes de Pensiones. Hay pues, una casuística muy variada

Este tipo de mejoras se halla presente en 12 de los 50 Centros de trabajo de la muestra. Suponen un 24% del total.

Mejoras sociales III Vinculación, jubilación o incapacidad

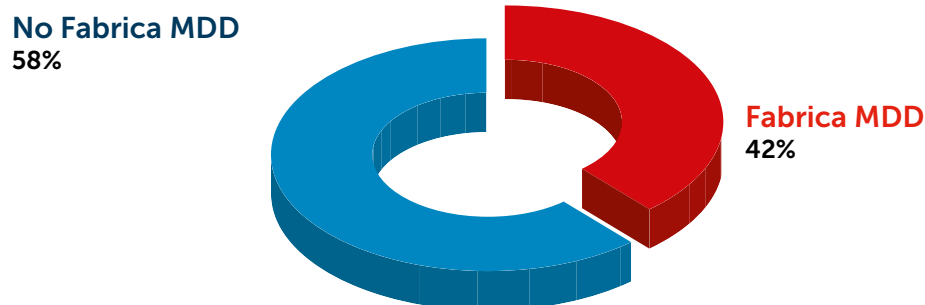
No se regula
76%



Se regula
24%

5 de ellos (42%) son fabricantes de MDD en tanto que los 7 restantes (58%) son fabricantes exclusivos de MDF. El 21% de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD recogen alguna mejora de este tipo, en tanto que el 27% de los fabricantes de MDF las tienen.

Mejoras sociales III Vinculación, jubilación o incapacidad



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE KELLOGG MANUFACTURING SPAIN. Aplicable en el Centro de trabajo de Valls (Tarragona) de KELLOGG ESPAÑA, S.L.. Fabrica en exclusiva MDF

Artículo 37. Plan de pensiones

El personal con una antigüedad mínima de 6 meses tiene la opción de participar en el Plan de Pensiones de la Compañía a través del cual por cada cantidad que aporta el trabajador o trabajadora la compañía aporta el doble.

El actual plan de pensiones es flexible en cuanto a inversiones y puede elegirse entre 4 perfiles de riesgo diferentes (con más renta variable o menos):

DZP-1 (CONSERVADOR) Invierte un 15% en renta variable

DZP-2 (DINÁMICO) Invierte un 50% en renta variable

DZP-3 (RV EUROPA) Invierte un 85% en renta variable

MIXTO 22% BOLSA (MODERADO) invierte parcialmente en bolsa

CONVENIO COLECTIVO DE BIMBO DONUTS CANARIAS S.LU.. STA. CRUZ DE TENERIFE. Se aplica en el centro de Santa Cruz de Tenerife de BIMBO DONUTS IBERIA. Fabrica MDD

ARTICULO 49. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Los trabajadores/as que reúnan los requisitos mínimos para acceder a la jubilación anticipada, podrán acogerse a la misma de conformidad con la normativa vigente.

Si tal jubilación fuese el resultado de un pacto con la empresa, dicho trabajador podrá recibir:

- Un complemento, en pago único, calculado por la diferencia entre el importe anual que hubiese percibido de jubilarse a la edad ordinaria según legislación vigente y el realmente cobrado anualmente por la jubilación voluntaria anticipada, multiplicada dicha diferencia por el número de años, o fracción, que resten hasta cumplir la edad ordinaria de jubilación.

- O bien una indemnización por vinculación. En este caso la indemnización, para aquellos trabajadores/as que se puedan jubilar de forma anticipada, que quieran causar baja en la Empresa por jubilación voluntaria, siempre que exista pacto entre las partes, se determinará de la siguiente forma:

Edad Indemnización

Jubilación a los 65 años 60 días de salario real

Jubilación a los 64 años 90 días de salario real

Jubilación a los 63 años 120 días de salario real

Para poder causar derecho al referido complemento o a la citada indemnización, el trabajador deberá comunicar su decisión por escrito, fehacientemente, con una antelación mínima de un mes. En el caso de que la antigüedad del trabajador fuese inferior a 15 años, el complemento o la indemnización se reducirán proporcionalmente a tiempo de permanencia en la Empresa.

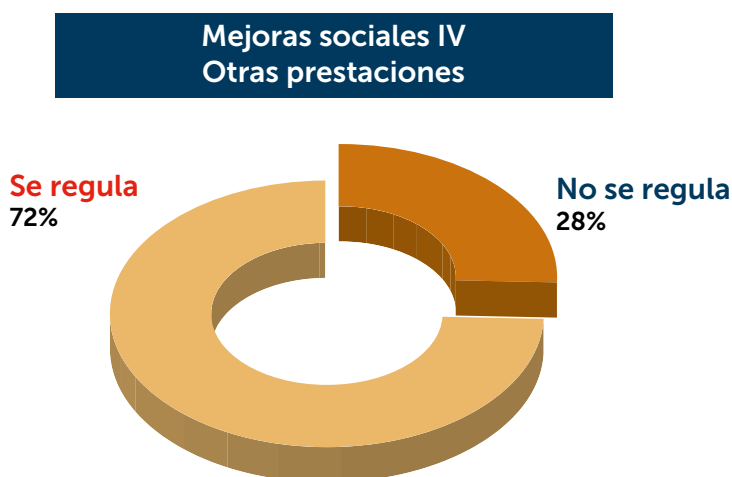
Se requiere en todos los casos, previamente a cualquier trámite, el acuerdo previo entre el trabajador y la empresa, para poder acogerse a cualquiera de los supuestos anteriormente estipulados

Otras mejoras sociales

Aquí igualmente nos encontramos con mejoras de diversos tipos como son las siguientes;

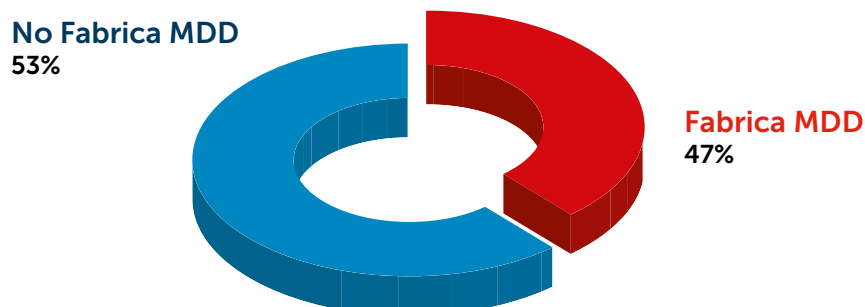
- Descuentos en productos fabricados por la empresa. Es la mejora más habitual, siendo la forma más común la entrega de una cantidad de pan por día trabajado, o su importe en efectivo, que se recoge en la mayoría de los Convenios Sectoriales y en alguno de empresa.
- También es habitual el auxilio por defunción.
- Derecho a la permanencia en la empresa para trabajadores que accedan a discapacidades

36 Centros de trabajo (72% del total) tienen recogidas en sus Convenios otro tipo de mejoras sociales.



De ellos 17 (47% del total de los que las recogen) son fabricantes de MDD. Suponen un 65% de las empresas que fabrican MDD. Los 19 restantes que recogen este tipo de mejoras son fabricantes exclusivos de MDF. Es decir, que de los fabricantes de MDF el 73% recogen este tipo de mejoras. Este porcentaje es del 71% de los fabricantes de MDD.

Mejoras sociales IV Otras prestaciones



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SIRO VENTA DE BAÑOS, S.A., Aplicable en el Centro de Trabajo de Venta de Baños de CEREALTO SIRO FOODS. Fabrica MDD

Disposición Adicional Primera : Compromiso de paliar el infortunio

En caso de fallecimiento o incapacidad permanente para la profesión habitual, la Empresa facilitará cubrir dicho puesto con el cónyuge o uno de los hijos de la persona afectada, en Galletas Siro S.A. o Siro Venta de Baños S.A. o excepcionalmente, Siro Aguilar S.L.U., siempre y cuando estas incorporaciones no modifiquen el porcentaje de personal con discapacidad existente en la empresa y el equipo multa-profesional lo califique como apto para el puesto de trabajo que queda vacante cuando afecte al personal discapacitado.

CONVENIO COLECTIVO DE KELLOGG MANUFACTURING SPAIN. Aplicable en el Centro de trabajo de Valls (Tarragona) de KELLOGG ESPAÑA, S.L.. Fabrica en exclusiva MDF

Artículo 38. Comedor y producto

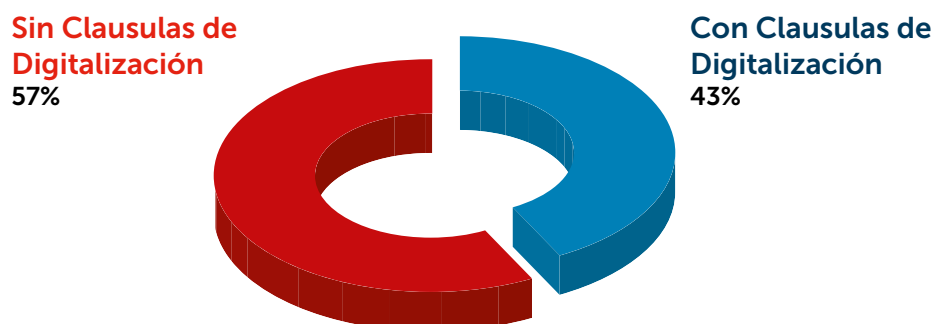
El precio será de 2,53€ el menú completo. Durante la vigencia de este convenio y debido al turno continuo el servicio comedor estará abierto para desayuno y almuerzo durante los fines de semana.

El precio de cada paquete de producto se fija en 0,80€ más el 10% de IVA, pudiendo comprar 10 paquetes cada semana. En caso de que una semana no se haya retirado 10 paquetes se podrán acumular a los 10 paquetes de la próxima semana.

Como conclusión del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son en general, comunes en la mayoría de los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican MDD, su distribución es muy irregular, apareciendo con mayor grado de desarrollo en general en empresas que son fabricantes de MDD.

6.2.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

El sector de panaderías, arroja datos similares en relación al análisis de convenios con cláusulas de digitalización y sin cláusula de digitalización. En concreto el 43% del estudio realizado cuenta con fórmulas de digitalización en sus convenios, frente al 57% que no han recogido convencionalmente ninguna variables que contengan algún desarrollo sobre digitalización.

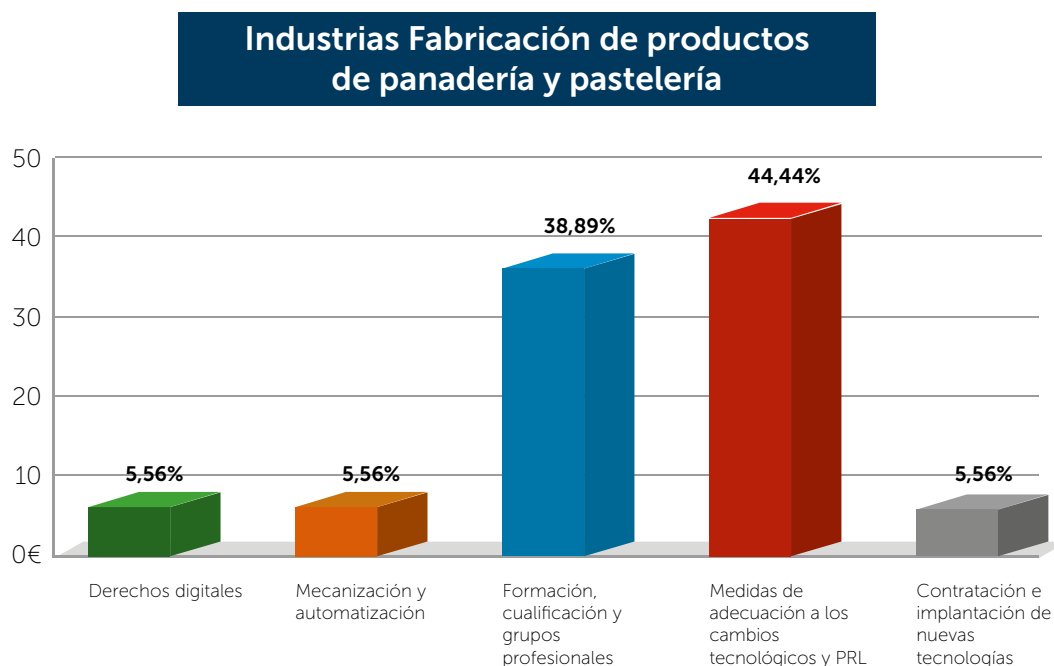


En relación al análisis sobre variables concretas de digitalización, destaca por encima del resto la relativa a las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, con un 44,4%, seguida de las medidas relativas a la formación, cualificación y grupos profesionales, con un 38,89%.

Las medidas de adecuación a los cambios tecnológicos apuntan a la redefinición de puestos, así como de diferentes instrucciones técnicas en la empresa para alcanzar una mejor adecuación a los cambios y mejoras tecnológicas en la empresa, siendo reseñable la introducción en algún supuesto concreto del compromiso de acompañar esta cláusula con el realizar este tipo de adecuación sin que exista detrimento de las condiciones adquiridas por el trabajador.

En relación a la prevención y a la salud laboral, son destacables cláusulas que se encuentran enfocadas a la obligación de la empresa de facilitar formación adecuada en esta materia a los trabajadores cuando tengan que aplicar nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías.

En un segundo bloque, mucho más alejadas en presencia aparecen las cláusulas relativas los derechos digitales, a la mecanización y automatización y a la contratación e implantación de nuevas tecnologías con un 5,56%.



6.2.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2019 del sector de Fabricación de productos de panadería y pastelería, nos muestra que el 70% de estas empresas cuenta con Convenio colectivo de empresa, el 20% aplica un Convenio colectivo sectorial y el 10% restante, cuenta con una negociación colectiva "mixta" ya que aplica en unos centros de trabajo Convenios Colectivos de empresa y en otros centros Convenios sectoriales.

Todas de las empresas que fabrica parcial o mayoritariamente MDD, cuenta con un convenio colectivo de empresa, mientras que las empresas relacionadas con la fabricación de MDF se distribuyen de la siguiente forma: el 50% aplica convenios sectoriales, el 25% convenio de empresa y el 25% restante alterna ambos tipos de convenios.

Se ha analizado un total de 34 convenios colectivos, 24 convenios de empresa, lo que supone el 70% de la muestra y 10 convenios sectoriales, que suponen el 30%.

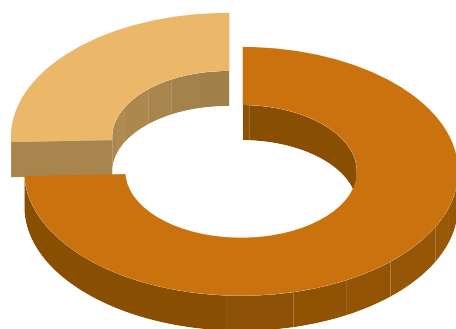
Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que el 74% de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.

El 72% de los convenios analizados que tiene regulado este principio se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

Principio de igualdad M/H

No se regula
26%



Se regula
74%

Dentro del grupo de convenios que regula el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el 84% son convenios de empresa y el 16% restante, convenios sectoriales de ámbito provincial.

Los convenios sectoriales que regulan este principio lo hacen mencionando a la igualdad entre mujeres y hombres regulado en la Ley 3/2007. Así lo encontramos en el **Convenios Colectivos de Panaderías de Navarra y el Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo**, mientras que los **Convenios colectivos de Industrias del pan de Girona y de Panaderías de Lugo** mencionan la no discriminación por razones étnicas, de ideología, de género, afiliación política o sindical instando a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En la mayoría de los convenios de aplicación en **Bimbo Donuts Iberia** encontramos un artículo denominado Principio de diversidad, que reproduce en casi todos los convenios el mismo texto: *"Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar."* Y que en el Artículo 76 del **Convenio de Bimbo Donuts Santa Perpetua**, señala tres principios de actuación para garantizar el principio de igualdad de hombres y mujeres: *"1.- Visibilidad: Hacer visibles las diferencias entre hombres y mujeres, para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas pueden producir y producen. Visibilizar a las mujeres a través de: su contribución al desarrollo de las sociedades, valorando el trabajo que tradicionalmente han realizado; un uso no discriminatorio del lenguaje; la reflexión sobre la injusticia de los privilegios en una sociedad democrática y de la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo. 2.- Transversalidad: Los principios de igualdad entre hombres y mujeres deber estar presentes en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Empresa y sus centros de trabajo. Este enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la Empresa. 3.- Inclusión: Las medidas y actuaciones se dirigen al conjunto de las personas que integran la Empresa, porque educar en igualdad entre hombres y mujeres requiere una intervención tanto sobre unos como sobre otras para corregir así los desajustes producidos por cambios desiguales en los papeles tradicionales, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias."*

Algo parecido encontramos en la mayoría de los convenios que se aplican en los distintos centros de **Cerealto Siro Foods**. Estos convenios recogen una Disposición adicional (segunda, tercera o cuarta) que se refiere al Principio de igualdad y diversidad y que en la mayoría de ellos recoge el texto siguiente: *“Cualquier trabajador o trabajadora del centro de trabajo tendrá igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras del centro de trabajo.”*

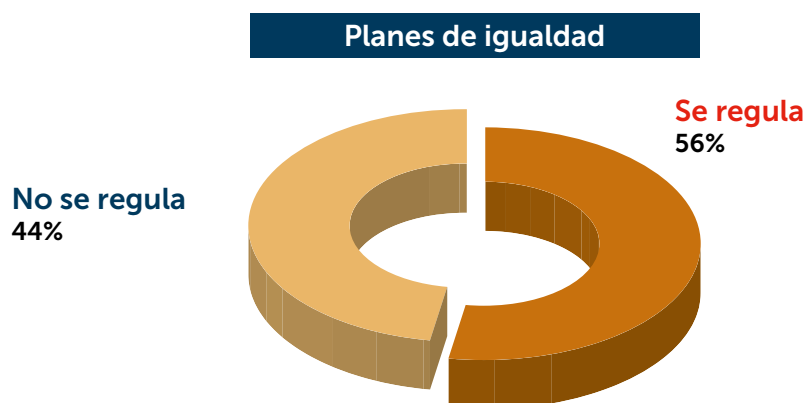
Otros convenios de empresa regulan este principio mencionando a la igualdad entre mujeres y hombres regulado en la Ley 3/2007. Así lo encontramos en el **Convenio colectivo de Arluy** (Disposición adicional primera) y en el **Convenio Colectivo de Anitin Panes especiales** (Art. 30).

Mientras que encontramos el desarrollo con mayor detalle e interés en el **Convenio Colectivo de Cuétara** de aplicación en Adam Food, (Art. 45.- Políticas de Igualdad y no discriminación): *“Las partes acuerdan que se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico (...) Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en relación a: El acceso al empleo/ Estabilidad en el empleo/ Igualdad salarial en trabajos de igual valor/ Formación y promoción profesional/ Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral* y en el **Convenio Colectivo de Kellogg** (Art. 41.- Igualdad de oportunidades): *“El Comité de Dirección de Kellogg Manufacturing España SL, de acuerdo a su compromiso con la filosofía de la LEY Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se compromete a:*

- *Integrar acciones en línea con la Igualdad de oportunidades en la estrategia y en la cultura de la organización e incorporar la perspectiva de género en todas las políticas de la empresa.*
- *Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio relacionado con cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral. - Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en los procesos de incorporación a la empresa, formación, evaluación del rendimiento y promoción interna.*
- *Desarrollar la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras sin que estas medidas afecten negativamente a las posibilidades de trabajo, a las condiciones laborales o al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres. - Garantizar las ausencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio acoso y diseñar el mecanismo para detectar, prevenir y actuar frente a estos comportamientos (Política de Dignidad en el puesto de trabajo publicada en agosto de 2006. (Anexo II).*
- *Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.*
- *Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad en la plantilla”*

Obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad

El 56% de los convenios analizados del sector de Panadería y pastelería no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes.



El 87% de los convenios analizados que recoge en su articulado algún desarrollo sobre Planes de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

Dentro del grupo de convenios que regula los Planes de Igualdad, el 87% son convenios de empresa y el 13% restante, convenios sectoriales de ámbito provincial.

Los convenios sectoriales que regulan este principio lo hacen de maneras muy diferentes, el **Convenios Colectivos de Panaderías de Tarragona**, recoge la obligatoriedad, ya obsoleta, para las empresas de 150 trabajadoras o trabajadores, mientras que Convenio **Colectivo de Panadería de Navarra** en su Art. 49 cuenta con un desarrollo mucho más amplio y completo, ya menciona la obligatoriedad en las empresas de 50 o más trabajadores, *“En las empresas de 50 o más trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad”; desarrolla el concepto de planes de igualdad, la información que debe recoger el diagnóstico de situación “Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación (...)El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otros, con algunas de las siguientes cuestiones: a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación. b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos. c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salariales. d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical. f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato. g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras. h) Excedencias último año y motivos. i) Promociones último año especificando grupo profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica. j) Horas de formación último año y tipo de acciones formativas”* y los objetivos de los planes de igualdad.

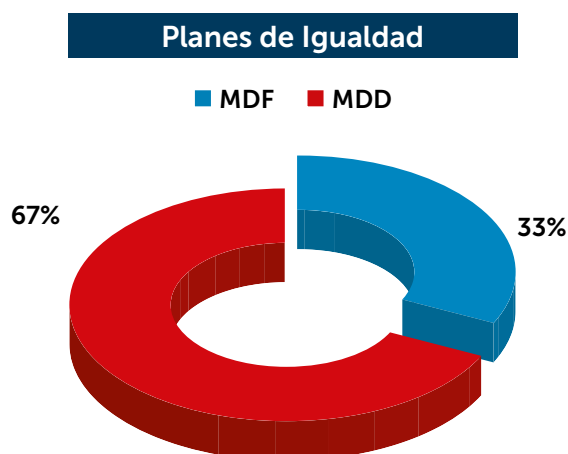
La práctica más habitual localizada en muchos convenios de empresa es realizar una referencia al propio Plan de Igualdad de la empresa. Tal es el caso de la mayoría de los convenios que se aplican en los distintos centros de **Cerealto Siro Foods**, así como en el **Convenio de Anitin Panes Especiales** y con una mención acompañada del desarrollo del propio plan en el Convenio de **Bimbo Donuts Iberia SAU** (Título Segundo).

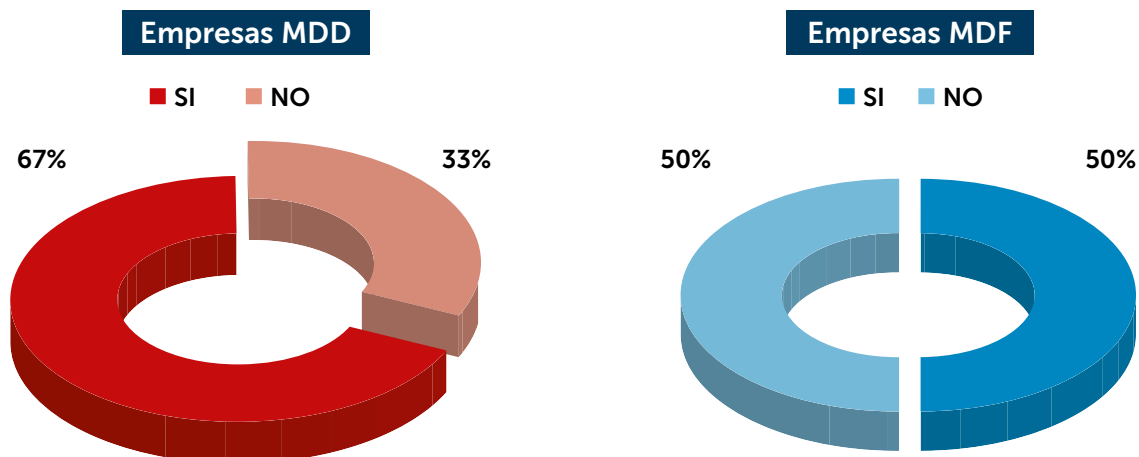
Otros convenios de empresa se refieren a la obligatoriedad recogida en la Ley 3/2007, antes de las modificaciones introducidas con la entrada en vigor del RD6/2019, con lo cual mencionan la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas trabajadoras. Así lo encontramos en la mayoría de los convenios de aplicación en **Bimbo Donuts Iberia**, así como en el **Convenio de Galletas Gullón**, mientras que encontramos un desarrollo más amplio en el **Convenio de Bimbo Donuts Santa Perpetua** (Artículo 76) que recoge el Contenido del plan de igualdad: *“La elaboración de plan de igualdad, debe partir de un previo diagnóstico de la situación existente en la empresa, tanto en su conjunto como en los diversos centros de trabajo que la integran que permita con posterioridad, establecer los objetivos que se persiguen de obtener una efectividad de igualdad de sexo y de oportunidades entre hombres y mujeres.*

El objetivo que se debe conseguir con dicho plan de igualdad es la eliminación de todo tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en las relaciones entre compañeros/as de trabajo, y entre éstos con sus respectivos jefes y/o colaboradores (...)”, así como las actuaciones para implementar el plan de igualdad como son el diagnóstico de situación, los objetivos de igualdad de sexo y oportunidades entre hombres y mujeres, las materias objeto del Plan de Igualdad, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijado, transparencia de los planes de igualdad y consecución de sus objetivos y la actuación de la Comisión Paritaria del convenio colectivo sobre seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad.

El 60% las empresas analizadas del sector de Panadería y pastelería cuenta con Plan de Igualdad localizable, de las cuales el 67% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, que suponen el 60% de las empresas en el Ranking, y el 33% restante con empresas MDF.

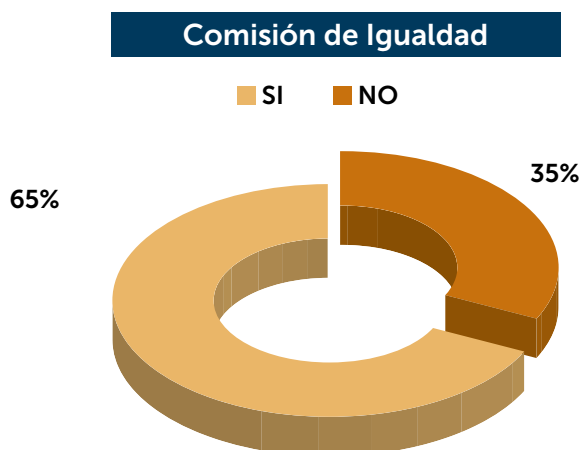
En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que más de la mitad, el 67% cuenta con un Plan de Igualdad frente al 33% que aún no ha negociado su Plan de igualdad. En el caso de las empresas relacionadas con productos MDF, se observa que el 50% ha negociado un Plan de Igualdad.





Comisión de Igualdad

El 65% de los convenios analizados del sector de Fabricación de productos de Panadería y pastelería no hace ninguna referencia a la Comisión de igualdad, ni menciona, ni cuenta con esta comisión.



El 67% de los convenios analizados que recoge en su articulado algo sobre la Comisión de Igualdad se aplica en empresas fabricantes, en mayor o menor medida, de productos MDD.

Dentro del grupo de convenios que cuenta con una Comisión de Igualdad, el 75% son convenios de empresa y el 25% restante, convenios sectoriales de ámbito provincial. Los convenios sectoriales que desarrollan en mayor o medida la Comisión de Igualdad, encontramos una mera declaración de intenciones en el **Convenio colectivo de Industrias del pan de Girona** en su Art. 36, "crearán una comisión para la igualdad que desarrolle las medidas adecuadas que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo." Un desarrollo algo más interesante, en cuanto que recoge las líneas de trabajo de esta Comisión lo encontramos en el Convenio

Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana, en su Art. 55: *"a) Estudiar, para su incorporación al Convenio Colectivo, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.*

b) Efectuar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para lo cual se establece el modelo de denuncia de situaciones de acoso en el anexo III del presente Convenio Colectivo. c) Efectuar un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector para realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades"

Mientras que el redactado más completo y desarrollado lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid** que en su Anexo II incluye un Reglamento de funcionamiento de la comisión con su composición, periodicidad de reuniones, reuniones y cargos y entre las funciones de la comisión señala:

- "— Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.*
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión elaborará un Plan de Igualdad de Oportunidades. Para ello se realizará un diagnóstico de la situación del sector, se fijarán objetivos concretos, estrategias y prácticas para adoptar su consecución. Se establecerá un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
- Se establecerá en su caso, medidas para evitar posibles acosos en el trabajo y se arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores o las trabajadoras. Se elaborarán, en lo posible, campañas y acciones de formación y la difusión de buenas prácticas.*
- Para promover la conciliación se propondrá, en caso, mejoras a la Comisión Paritaria, y éstas se adoptarán a la legislación vigente.*
- Cuantas otras acciones la Comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo del sector".*

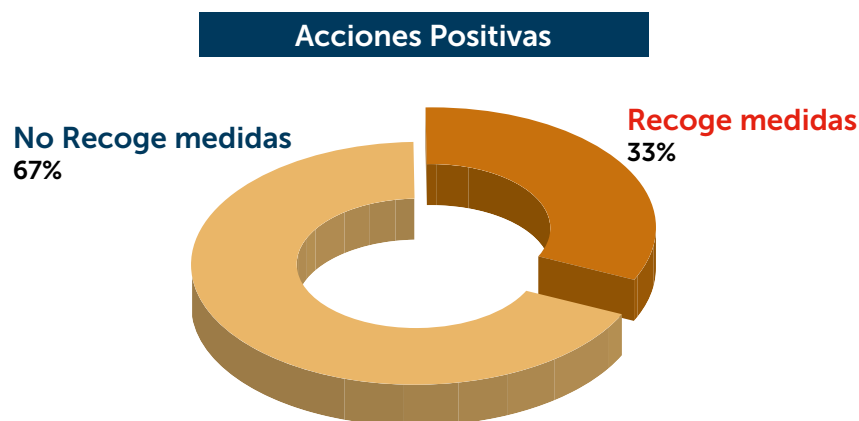
En los convenios de empresa, encontramos en los convenios **Colectivos de Cerealto Siro Galletas Siro y Siro Zamora**, una referencia que dice *"existe una comisión de igualdad constituida"*, sin mayor desarrollo.

En la mayoría de los convenios de aplicación en **Bimbo Donuts Iberia** encontramos un artículo dedicado a la creación de una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, que oscila entre 2-3 representantes por cada parte, según el centro de trabajo y que se ocupará fundamentalmente de la adecuación de la Ley de igualdad al plan de igualdad y de la implantación de procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Y, en el **Convenio Colectivo de Kellogg** (Art. 41.- Igualdad de oportunidades) se recoge la creación de una Comisión de Igualdad *"con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y nombrar un Agente de Igualdad interno, con dotación presupuestaria para la aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad. Asimismo, para la regulación de los temas referentes a la igualdad de oportunidades o casos de acoso se estará a lo estipulado en el plan de igualdad de la empresa."*

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción, Adaptación de jornada)

El 67% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Panadería y Pastelería no recoge medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Dentro del grupo de convenios analizados que recoge en su articulado alguna medida de este tipo se reparte al 50% fabricantes de productos MDD y el 50% son fabricantes de MDF. Asimismo, la mitad de estos convenios son sectoriales de ámbito provincial y la otra mitad, convenios de empresa.

Los convenios sectoriales que cuentan con medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres lo suelen hacer dentro de las funciones encomendadas a la Comisión de igualdad. Así lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana**, en su Art. 55: " a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo b) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad. d) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas." Y en el **Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid (Anexo II)**: "(...) la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas".

En el **Convenio Colectivo de Panadería de Navarra** en su Art. 49 encontramos medidas de igualdad dentro de los Objetivos de los planes de igualdad en las áreas de contratación y formación, entre los que señala:

"a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en las empresas mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de actitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas. d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el

colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre éstas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de la empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo .f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres. g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades."

Mientras que el redactado más completo y desarrollado lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo** que cuenta con un artículo entero dedicado y titulado Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (Art. 58), medidas que se aprueban para las empresas del sector y que no exime a las obligadas legalmente de negociar su plan de igualdad. Entre las medidas que se incluyen en el área de Contratación encontramos: *"Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional (...) En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista."* En el área de Formación señalan medidas tales como informar, *"a todo el personal de las opciones de formación que cada empresa oferte.*

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Por otro lado los trabajadores/as que cursen estudios oficiales de carácter reglado, y siempre que los mismos esté relacionados con el trabajo desempeñado, así como la posible promoción profesional en la empresa, podrán solicitar la adaptación de su horario de trabajo, así los permisos correspondientes para asistir a los exámenes."

En los convenios de empresa lo habitual hablar medidas de igualdad de manera genérica a las áreas de acceso a la empresa, contratación, condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Anitin** (Art. 30) y en **Convenios Colectivos de Bimbo Donuts Iberia** (Art. 16), **Bimbo Donuts Santa Perpetua** (Art. 76) y **Cuétara Adam Foods** (Art. 45) que van un poco más allá al introducir en sus textos la necesidad de desarrollar medidas de acción positiva a favor de las personas de género menos representadas.

Principio de Igualdad Salarial

El 82% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Panadería y pastelería no recoge el principio de Igualdad Salarial.

El 18% que si lo hace (6 de los 34 convenios analizados) se aplica mayoritariamente en empresas fabricantes de MDD y se trata de convenios sectoriales de ámbito provincial o autonómico.



La forma más extendida que encontramos es incluir el principio de igualdad salarial entre las distintas funciones de la Comisión de igualdad. Así se observa en el Art. 55 del **Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana**, "b) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución" y en el **Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid** (Anexo II): "Velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla".

Otra forma detectada es incluir el principio de igualdad retributiva entre los objetivos de los Planes de igualdad, tal y como lo recoge el Art. 49 del **Convenio Colectivo de Panadería de Navarra**: "h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres".

El **Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña** en su Artículo 1. Ámbito funcional y personal recoge el principio de igualdad entre trabajadores femeninos y masculinos, lo que implica que "para el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, la eliminación en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución de cualquier discriminación".

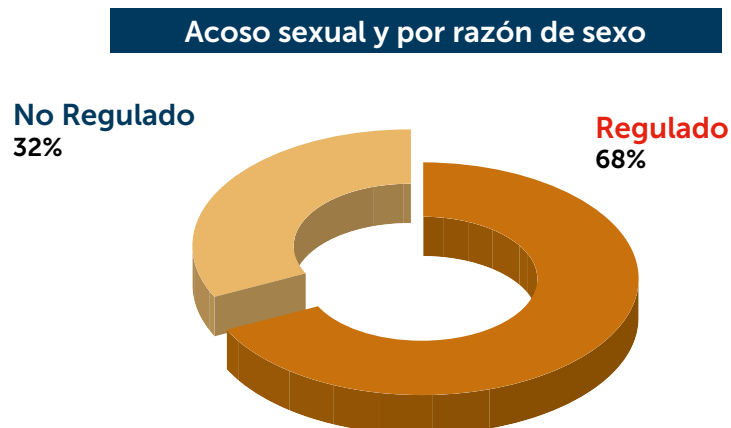
Solo encontramos regulado el principio de igualdad salarial en dos convenios de empresa, el convenio de **Convenios Colectivos de Bimbo Donuts Iberia** en su Artículo 16 titulado Acción positiva a favor de las personas de género menos representadas recoge textualmente: "En materia salarial se aplicará el principio de igualdad de remuneración por razón de sexo, aplicable tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial." Y en el **Convenio Colectivo de Bimbo Donuts Santa Perpetua**, en su Artículo 76: "Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones en función del nivel profesional, con independencia del sexo de las personas que realicen la misma."

Acoso sexual o por razón de sexo (Faltas muy graves, medidas preventivas y protocolo de actuación)

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, el 68% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Panadería y pastelería regula de alguna forma,

más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y en menor medida por razón de sexo.

El 65% de los convenios que regulan en mayor o menor medida el acoso sexual o por razón de sexo se relaciona con empresas fabricantes de MDD y el 69% son convenios colectivos de empresa.



Lo más habitual es encontrar el acoso sexual, olvidando el acoso por razón de sexo entre el listado de faltas muy graves recogido en el régimen disciplinario del convenio. Así lo encontramos en el 57% de los convenios que regulan este tipo de acoso.

En los convenios sectoriales de **Panadería y Pastelería de Islas Baleares** (Art. 35) y en el Convenio de **Convenio Colectivo Comercia Industrias Pastelería, Confeitería, Bollería... Sta Cruz de Tenerife** (Art. 26).

En el caso de los convenios de empresa, solo recogen el acoso sexual entre sus faltas muy graves el **Convenio Colectivo de Galletas Siro** (Art. 60); el **Convenio Colectivo de Siro Aguilar** (Art. 51); **Bimbo Donuts Canarias** (Art. 58); **Bimbo Donuts Iberia** (Art. 43); los convenios de aplicación en Adam Foods, **Convenio Colectivo de Cuétara** (Art. 48) y el **Convenio Colectivo de la Granja San Francisco** (Art. 72); el **Convenio Colectivo de Kellogg** (Art. 30) y el **Convenio Colectivo de Arluy** (Art. 21).

Otro grupo de convenios da un paso más e incluye entre sus faltas muy graves también al acoso por razón de sexo y también incluye las definiciones de este tipo de conductas.

Entre los convenios sectoriales destaca el **Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo** que en su Art. 42 incluye ambos tipos de acoso, así como sus definiciones: *"h) Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo"*

Entre los convenios de empresa que incluyen ambos tipos de acoso se encuentran los Convenios Colectivos de la empresa **Cerealto Siro Foods de aplicación en Venta de Baños y Toro** que ambos reproducen el mismo texto: *"m) El acoso laboral, por razón de género o sexual ejercido y acreditado, sobre cualquier persona de la Empresa, así como las denuncias infundadas o malintencionadas contra compañeros por acoso laboral, por razón de género o sexual, cuando así quede constatado y acreditado por la correspondiente investigación de la Empresa"*, mientras que el **Convenio Colectivo de Anitin** en su Artículo 26 incluye también el acoso por razón de sexo y las definiciones de ambos tipos de acoso: *"El acoso sexual, entendiendo por tal cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante"*.

Menos habitual es incluir medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo dentro del articulado de los convenios analizados. Solo en 8 de los 35 convenios revisados en este sector encontramos este tipo de medidas preventivas, 4 convenios son de ámbito sectorial y los otros 4 restantes son convenios de empresa. Entre los convenios sectoriales que incluyen estas medidas encontramos algo muy somero y general en el Artículo 49 del **Convenio Colectivo de Panadería de Navarra**. Alguna medida más concreta la encontramos en el **Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña** (Art. 39): *"Todos los trabajadores han de ser informados de los compromisos existentes para la prevención de las conductas inapropiadas y de los procedimientos y recursos que tienen a su disposición para la prevención de conductas de acoso en estas materias, así como de los recursos con los que pueden contar en caso de que sea necesario"*, mientras que encontramos un mayor desarrollo y concreción de medidas preventivas de acoso en el **Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana** (Art. 56): *"En las empresas que no hayan elaborado plan de igualdad, con carácter general se establecen las siguientes medidas preventivas:*

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.



b) *Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en las empresas, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.*

c) *Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos” y en el **Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo** (Art. 58): “Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:*

1. *La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

En cuanto a los convenios de empresa que incluyen medidas preventivas solo lo encontramos en algunos de los convenios de aplicación en **Bimbo Donuts Iberia SAU** (Pimad, Canarias, Santa Perpetua y Madrid) que reproducen el mismo texto en distintos Anexos: *“Medidas de carácter previo. El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan en Bimbo Donuts Iberia posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual (...) tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:*

– *Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual según los términos contenidos en los puntos anteriores.*

– *Constituye una obligación fundamental de los RLT participar activamente, incluso con campañas de sensibilización, en estos asuntos a efectos de erradicar cualquier tipo de*



conductas relacionadas o que puedan suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual. – Por ello y tan pronto como se detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual por parte de empleados/as, la Dirección y en especial las personas que tengan bajo su mando hacia otros empleados/as de la Empresa, adoptarán las medidas que consideren necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de su superior jerárquico y responsable de Persona para decidir la actuación a seguir quien además de asesorar cuando proceda podrá proponer la apertura de una investigación interna previa a la comunicación de Comisión de igualdad para mejor esclarecimiento y circunstancias del caso y para valorar las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

– Ante cualquier duda o consulta que pudiera plantearse durante este proceso, se deberá consultar, por el responsable de la unidad, la actuación a seguir a la Dirección de Recursos Humanos, quien, además de asesorar en cuanto proceda, podrá proponer la apertura de una investigación interna para el mejor esclarecimiento de los hechos y circunstancias del caso.

– Igual iniciativa, dentro de sus competencias legales, tendrán los RLT de los trabajadores para comunicar a la Dirección de RRHH la existencia de conductas que puedan ser susceptibles de constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por razón de orientación sexual.”

Son pocos los convenios analizados que cuentan con un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Dentro del grupo de convenios sectoriales encontramos un convenio que se limita a establecer el compromiso empresarial para pactar procedimientos o protocolos de actuación internos sin más desarrollo, tal es el caso del **Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña** (Art. 39), mientras que encontramos dos convenios colectivos que cuentan con protocolos de actuación muy desarrollados que incluyen las definiciones de los distintos casos de acoso, principios y criterios de actuación, plazo para la resolución del conflicto y la participación de la RLT, el **Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana** (Art. 56) y el **Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo** (Art. 58) y que por su extensión solo se recoge la mención del artículo donde viene recogido, pero no se incluye su contenido.

En cuanto a los convenios de empresa encontramos un Protocolo de acoso genérico y sin desarrollo y que remite al protocolo de Conductas No Toleradas en la empresa **Cerealto Siro Foods**, en distintas disposiciones adicionales de los convenios de Galletas Siro, Aguilar y Toro: *“Protocolo Contra el Acoso en cualquiera de sus formas. Las partes firmantes de este Convenio, manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como cualquier otro hostigamiento que se dé en el marco laboral, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Existe un protocolo de Conductas No Toleradas ya de aplicación en el centro”,* mientras que en muchos de los convenios de aplicación de la empresa **Bimbo Donuts Iberia SAU** (Bimbo Donuts Iberia, Pimad, Bimbo Canarias y Bimbo Agüimes) se incluye en sus distintos Anexos un

Protocolo de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual con un desarrollo muy completo, incluyendo las definiciones de los distintos tipos de acoso, los objetivos y ámbito de actuación, así como las medidas preventivas y el procedimiento detallado y con participación de la RLT en la investigación del caso.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 82% de los convenios analizados del sector de Panadería y pastelería no recoge ninguna medida para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, ni menciona alguno de los derechos recogidos en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Solo 6 de los 34 convenios analizados protege a las trabajadoras víctimas de violencia de género, de los cuales la mitad se aplica en empresas fabricantes, parcial o mayoritariamente, de MDD y la otra mitad en empresas MDF. En cuanto al ámbito del convenio, el 67% de los convenios que incluyen alguna medida para la protección de mujeres víctimas de violencia de género es de ámbito empresarial.



Dentro del grupo de convenios sectoriales encontramos las medidas recogidas en la Ley 1/2004 en el **Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña** (Art. 40): *"Protección de las víctimas de la violencia de género. La Ley orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género recoge medidas que las empresas, en estos casos, han de facilitar, entre ellas, permisos, reducciones horarias, excedencias, suspensión del contrato, cambios de horarios y cambios de puestos de trabajo. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de las medidas necesarias para la protección de las víctimas de la violencia de género"* y el **Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana** (Art. 27. Permisos) *"j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa"*

Los convenios de ámbitos empresarial recogen algunas de las medidas y mejoras de la Ley 1/2004 en distintos permisos o licencias. Por ejemplo, el **Convenio de Cerealto Siro Aguilar** en su Art. 35 dedicado a las Licencias no retributivas dice así: *"c) Según se recoge en el vigente Plan de Igualdad de la planta, el personal víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta 1 año"*; asimismo el **Convenio Colectivo de Kellogg** en su Art. 13 de Permisos, señala: *"l) Las ausencias o faltas de puntualidad de una trabajadora víctima de violencia de género serán consideradas como justificadas y no recuperables tras presentar documento acreditativo de servicios sociales."*

Otro ejemplo lo encontramos en el **Convenio Colectivo de Anitin**, que en su Art. 22.5. Conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras enumera los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género que recoge la ley: *"Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de 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."*, mientras que el **Convenio de Bimbo Donuts Iberia** Madrid, mandata a la Comisión de igualdad el acuerdo de un protocolo para el desarrollo de medidas de protección integral contra la violencia de género.



Conclusiones

El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Fabricación de productos de Panadería y pastelería** nos muestra que el 70% de estas empresas aplica el Convenio Colectivo de Empresa, el 20% aplica algún convenio colectivo sectorial de ámbito autonómico o provincial y el 10% restante aplica en algunos centros de trabajo convenios de empresa y en otros centros, convenios sectoriales.

Las empresas que fabrican, parcial y mayoritariamente, productos de MDD aplican convenios colectivos de empresa, mientras que la mitad de las empresas fabricantes de MDF aplican convenios sectoriales y el resto convenios de empresa o combina ambos tipos.

El 74% de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, el 72% se aplica en empresas MDD y el 84% de estos convenios son de ámbito empresarial.

Los convenios sectoriales remiten a la Ley 3/2007, tal y como lo encontramos en los *Convenios Colectivos de Panaderías de Navarra y el Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo*, mientras que los *Convenios colectivos de Industrias del pan de Girona y de Panaderías de Lugo* instan no solo a respetar la igualdad de trato y de oportunidades sino también a adoptar medidas.

En los convenios de empresas encontramos diferentes fórmulas, desde convenios que reproducen el mismo texto en varios de sus convenios, como *Bimbo Donuts Iberia* (Principio de diversidad) y *Cerealto Siro Foods* (Principio de igualdad y diversidad); otros convenios se remiten a la Ley 3/2007, *Convenio colectivo de Arluy* y el de *Anitin Panes especiales*, mientras que los desarrollos más completos e interesantes lo encontramos en el *Convenio Colectivo de Cuétara*, el *Convenio de Bimbo Donuts Santa Perpetua* y en el *Convenio Colectivo de Kellogg*.

El 56% de los convenios analizados no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes. Dentro del 44% que si lo regula nos encontramos en un 87% convenios de empresa y con el mismo porcentaje de empresas fabricantes de MDD.

En el grupo de convenios sectoriales encontramos algo muy género y sin actualizar en el *Convenios Colectivos de Panaderías de Tarragona*, mientras que el *Convenio Colectivo de Panadería de Navarra* cuenta con un desarrollo mucho más amplio y completo. Mientras que lo habitual en el grupo de convenios de empresa es remitirse a su propio Plan de Igualdad, así lo encontramos en muchos de los *Convenios de Cerealto Siro Foods*, *Anitin Panes Especiales* y *Bimbo Donuts Iberia SAU*.

El 65% de los convenios analizados no recoge nada ni menciona en su articulado nada sobre la Comisión de Igualdad. Los convenios que si regulan la Comisión de igualdad son en su mayoría de empresa y de aplicación en empresas productoras de MDD.

En los convenios sectoriales que regulan o mencionan la comisión de igualdad nos encontramos desde una mera declaración de intenciones en el *Convenio colectivo de Industrias del pan de Girona* pasando por un desarrollo algo más interesante en el *Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana* a un texto mucho más completo y desarrollado en el *Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid*.

En los convenios de empresa encontramos una referencia sin más a esta comisión en alguno de los convenios de *Cerealto Siro Foods*, en otros casos se habla de la creación de dicha comisión, *Convenio de Kellogg* hasta un desarrollo más amplio con la composición y funciones de la comisión en muchos de los convenios de *Bimbo Donuts Iberia*.

El 67% de los convenios analizados carece de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni recoge ninguna medida de acción positiva. Del 33% que cuenta como estas medidas, se reparten a partes iguales entre convenios sectoriales y convenios de empresa y la mitad pertenecen a empresas MDD y la otra mitad se aplican en empresas MDF.

Los convenios sectoriales que recogen este tipo de medidas lo suelen hacer dentro de las funciones de la Comisión de igualdad, tal es el caso del *Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana* y el *Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid*; en otros casos dentro de los objetivos de los planes de igualdad, como el *Convenio Colectivo de Panadería de Navarra*, mientras que el desarrollo más completo se encuentra en el *Convenio Colectivo de Panaderías de la provincia de Toledo* que cuenta con un artículo entero dedicado y titulado Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

En los convenios de empresa lo habitual hablar medidas de igualdad de manera genérica a las áreas de acceso a la empresa, contratación, condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, *Convenio Colectivo de Anitin*, *Convenios Colectivos de Bimbo Donuts Iberia*, *Convenio Bimbo Donuts Santa Perpetua* y *Cuétara Adam Foods*.

El 82% de los convenios analizados no recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial, lo que supone que solo 6 convenios de los 34 analizados sí lo hace, convenios mayoritariamente de aplicación en empresas MDD y de ámbito provincial o autonómico.

En los convenios sectoriales lo habitual es incluir el principio de igualdad salarial entre las funciones de la comisión de igualdad, tal es el caso del *Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana* y del *Convenio Colectivo de Fábricas de Pan de la comunidad de Madrid* o entre los objetivos de los planes de igualdad, *Convenio Colectivo de Panadería de Navarra*, mientras que el *Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña* recoge el principio de igualdad salarial en su ámbito funcional y personal.

Solo encontramos el principio de igualdad salarial en dos convenios de empresa, *Bimbo Donuts Iberia* y *Bimbo Donuts Iberia Santa Perpetua*.

El 68% de los convenios colectivos analizados del sector de Panadería y pastelería regula de alguna manera, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y en menor medida contra el acoso por razón de sexo. La mayoría de los convenios que regula el acoso sexual y/o por razón de sexo se aplica en empresas fabricantes de MDD y son convenios de empresa.

Encontramos el acoso sexual, sin incluir el acoso por razón de sexo en los *convenios sectoriales de Panadería y Pastelería de Islas Baleares* y en el *Convenio Colectivo Industrias Pastelería, Confitería, Bollería... Sta Cruz de Tenerife* y en algunos de los *convenios de empresa de Cerealto Siro Foods* y de *Bimbo Donuts Iberia*, así como en el *Convenio Colectivo de Cuétara*, en el *Convenio Colectivo de la Granja San Francisco*, en el *Convenio Colectivo de Kellogg* y en el *Convenio Colectivo de Arluy*.

Mientras encontramos incluido también el acoso por razón de sexo, así como las definiciones de los distintos tipos de acoso en el *Convenio de Panaderías de Toledo* y en los *convenios de Siro Foods Venta de Baños y Toro* y en el *Convenio de Anitin*.

Aunque es menos habitual, encontramos medidas preventivas de estos tipos de acoso en el *Convenio de Panadería de Navarra*, en el *Convenio de Masas Congeladas de Cataluña*, en el *Convenio de Panadería de Comunidad Valenciana* y en el *Convenio de Panadería de Toledo*. Mientras que solo encontramos medidas preventivas contra el acoso en algunos de los convenios de empresa de *Bimbo Donuts Iberia*.

En el grupo de convenios sectoriales se recoge el compromiso empresarial para pactar procedimientos o protocolos de acoso sin mayor desarrollo en el *Convenio de Masas Congeladas de Cataluña*, mientras que encontramos dos convenios con protocolos de actuación muy desarrollados que incluyen definiciones de los tipos de acoso, principios y criterios de actuación, marcan plazos para la resolución del conflicto y cuentan con la participación de la RLT en el proceso investigador, son el *Convenio de Panadería y Pastelería de la Comunidad Valenciana* y el *Convenio de Panaderías de Toledo*.

En el grupo de convenios de empresa destaca el protocolo de prevención que se anexiona a muchos de los convenios de *Bimbo Donuts Iberia SAU*.

Solo 6 de los 34 convenios analizados recoge medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, el 18% de la muestra. Estos convenios se reparten a partes iguales entre empresas MDD y MDF y el 67% son convenios de ámbito empresarial.

Dentro del grupo de convenios sectoriales encontramos básicamente alguna o todas las medidas que recoge la Ley 1/2004, así aparece en el *Convenio Colectivo de masas congeladas de Cataluña* y el *Convenio Colectivo de Panadería y Pastelería de Comunidad Valenciana*, mientras que en el grupo de convenios de ámbito empresarial encontramos estas medidas en el *Convenio de Cerealto Siro Aguilar*, *Convenio Colectivo de Kellogg*, *Convenio Colectivo de Anitin* y el *Convenio de Bimbo Donuts Iberia Madrid*.

6.3. Sector de Conservas de Pescado

6.3.1. Resultados generales

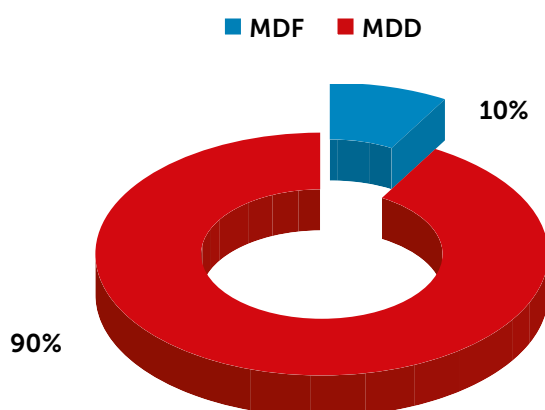
A continuación se muestra el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2019) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2019

Ranking de las 10 empresas Sector de Conservas de Pescado

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	CORPORACIÓN JEALSA RIANXEIRA	A Coruña	667,50	2.455
2	LUIS CALVO SANZ, S.A. (GRUPO)	A Coruña	583,86	4.600
3	FRINSA DEL NOROESTE, S.A.	A Coruña	483,83	1.427
4	CONSERVAS GARAVILLA, S.L. GRUPO	Vizcaya	335,60	2.780
5	SALICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.	Vizcaya	103,30	224
6	GRUPO CONSERVAS DANI	Barcelona	108,10	800
7	HIJOS DE CARLOS ALBO, S.L.U.	Pontevedra	95,00	253
8	IGNACIO GONZÁLEZ MONTES, S.A.	A Coruña	86,60	324
9	FRANCISO GIL COMES, S.L.U. GRUPO	Castellón	85,00	2.875
10	GRUPO CONSORCIO ESPAÑOL CONSERVERO	Cantabria	72,80	237

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados al sector de Conservas de pescado, muestra una presencia mayoritaria de empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, que suponen el 90%, mientras que las empresas MDF suponen tan solo el 10% restante.



• En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Conservas de pescado, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 2.621,59 millones de euros, lo que supone 22,5 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 0´87%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 37´8% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan unos 15.975 puestos de trabajo, lo que supone 588 empleos más que en 2018 y un crecimiento de la ocupación del 3´82%. En estas empresas se concentra el 90% del empleo del sector de Conservas de pescado.

Evolución de las ventas y plantilla Sector de Conservas de Pescado

Ranking Conservas de Pescado	2018	2019	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	2.599,10	2.621,59	22,49	+0,87
Empleo (Nº de personas)	15.387	15.975	588	+3,82

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

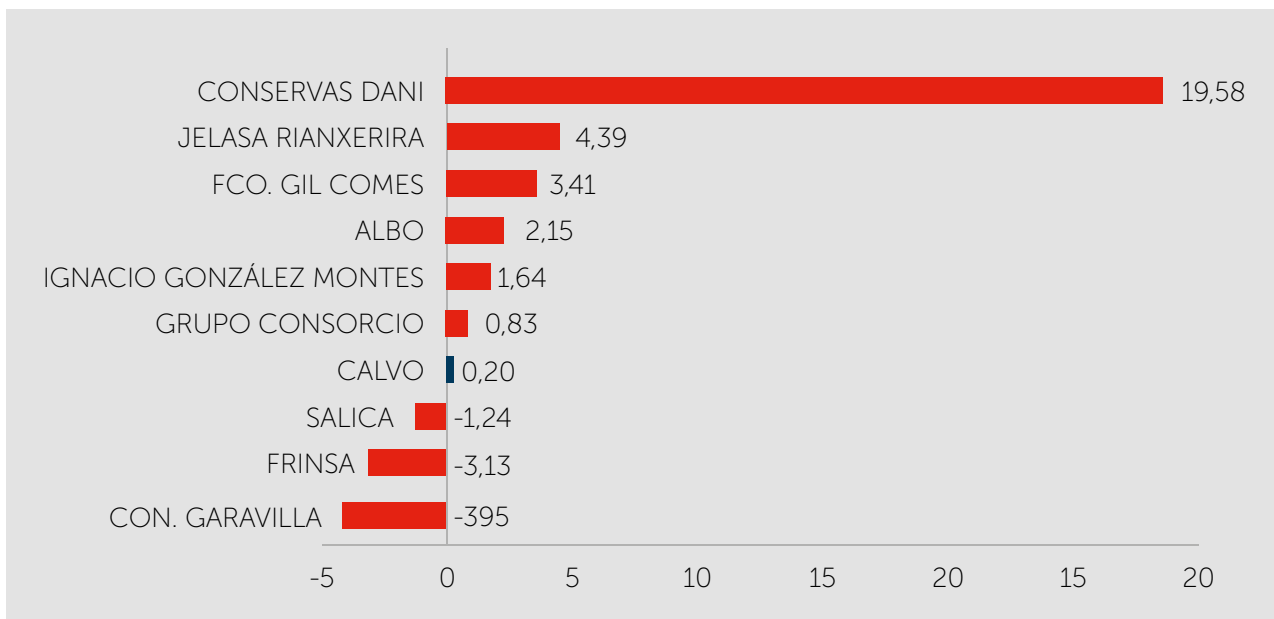
Ventas y plantilla del Ranking 2019 Sector de Conservas de Pescado

2019	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	2.621,59	6.930,00	37,83
Empleo (Nº de personas)	15.975	17.515	91,21

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

• En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, el 86% fabrica parcial o mayoritariamente MDD, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 100% pertenece al segmento MDD. En el caso de las empresas MDF, registran un crecimiento de sus ventas en 2019.

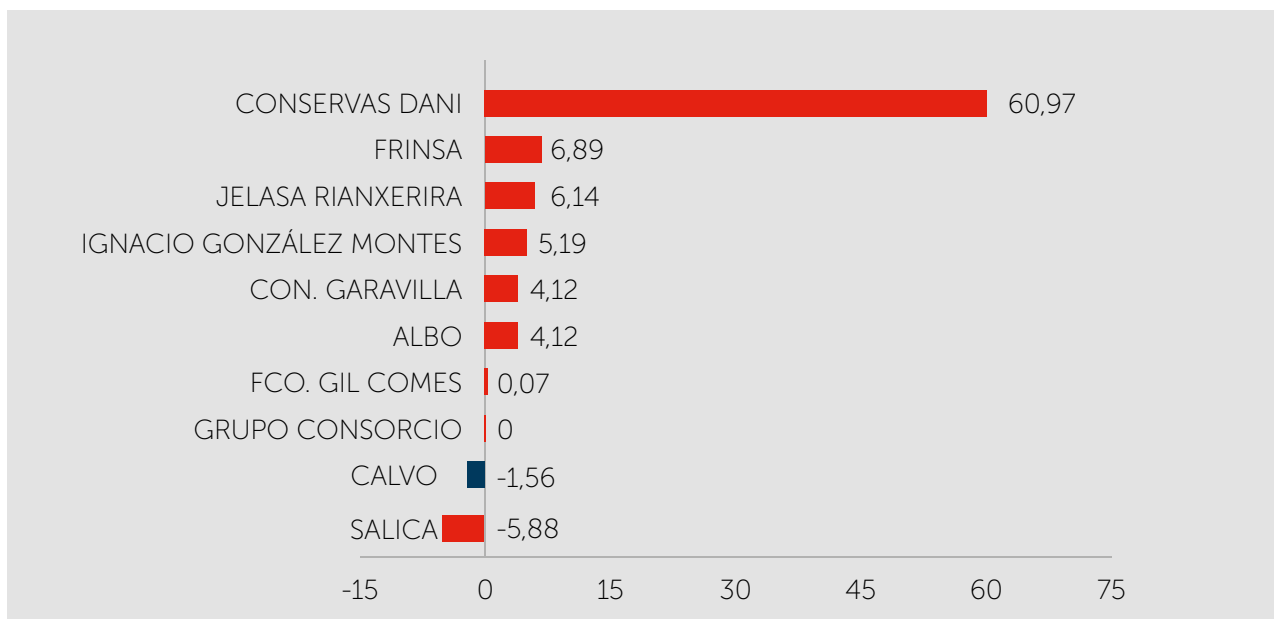
Evolución de las ventas Ranking Sector de Conservas de Pescado



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

- En cuanto a la evolución del **empleo**, en el Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo todas las empresas se relacionan con la fabricación de MDD, mientras que en el grupo de empresas que se destruye empleo, se reparte al 50% empresas MDD y empresas MDF.

Evolución del empleo Ranking Sector de Conservas de Pescado



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

- El Top 10 de empresas del sector de Conservas de pescado según el valor de sus ventas, factura de media de 262,16 millones de euros, lo que supone un ligero crecimiento de las ventas del 0´87%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 226,41 millones de euros y un crecimiento del 1%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 583,86 millones de euros y un 0´2% más que en 2018.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDF cuentan con una facturación mayor que las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF facturan de media 357,45 millones de euros más al año, lo que supone un 61% más que las empresas fabricantes de MDD.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan crecimientos tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 0,86 puntos en el segmento MDD.

Ventas medias Top 10 Sector de Conservas de Pescado

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2018	259,91	224,04	582,70
2019	262,16	226,41	583,86
%var.	+0,87	+1,06	+0,20

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Conservas de pescado generan una media de 1.598 empleos con un crecimiento del 3´82%.

Las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 1.264 empleos con un crecimiento anual del 6%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman un plantilla media de 4.600 y una caída del 1´56%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDF generan más empleo que las empresas MDD. Exactamente las empresas que fabrican MDF generan de media 3.336 empleos más, lo que supone un 72% más que las empresas MDD.

En cuanto a la evolución del empleo, se observa un crecimiento del empleo en las empresas MDD, mientras que el empleo de las empresas MDF desciende un 1´56%.

De modo que las empresas que fabrican MDF en el sector de Conservas de pescado facturan de media un 61% más que las empresas que fabrican MDD y generan, de media, un 72% más de empleo. Sin embargo, las empresas que fabrican MDD en el sector de Conservas de Pescado, muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en su cifra de facturación y, sobre todo, se muestran más dinámicas en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Conservas de Pescado

	Ranking	MDD	MDF
2018	1.539	1.190	4.673
2019	1.598	1.264	4.600
%var.	+3,82	+6,17	-1,56

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



Análisis distribución

En el sector de Conservas de pescado, las marcas de distribución (MDD) son muy importantes en el mercado y acaparan el 78% de todas las ventas en volumen de las conservas de atún, el 73% de las de sardinas y sardinillas, el 67% de las de calamares y pulpo y el 65% de mejillones y berberechos.

- De las 9 empresas del sector de Conservas de pescado del Top analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 25% fabrica para MERCADONA y LIDL. Las empresas que fabrican productos de panadería y pastelería para **una sola MDD**, lo hace para MERCADONA.



Comparativa con otros Ranking: MERCOCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Conservas de pescado que forman el Top 10 según su cifra de negocios, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, la capacidad empresarial para atraer o retener el talento, las empresas preferidas por las personas universitarias para trabajar etc...

En este rastreo no se ha encontrado ninguna empresa de este sector.

Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Conservas de pescado, muestra un panorama sectorial dominado por las empresas fabricantes de MDD que suponen el 90% del total.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas ha sido favorable en 2019 con un crecimiento de la facturación del 0´87% y del 3´82% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 37´8% de las ventas del sector y acogen al 90% del empleo. El 86% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDD, lo que supone 4 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el Ranking, mientras que todas las empresas MDF han incrementado su facturación en el año de referencia. En el caso del empleo, todas las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD, lo que supone en este caso 10 puntos por encima del porcentaje que suponen en el total del Ranking.

Las empresas que fabrican MDF en el sector de Conservas de pescado facturan de media un 61% más que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD y generan, de media, hasta un 72% más de empleo. Sin embargo, las empresas que fabrican productos de MDD muestran una mayor tendencia de crecimiento en su facturación y se muestran más dinámicas en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA y LIDL. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA.

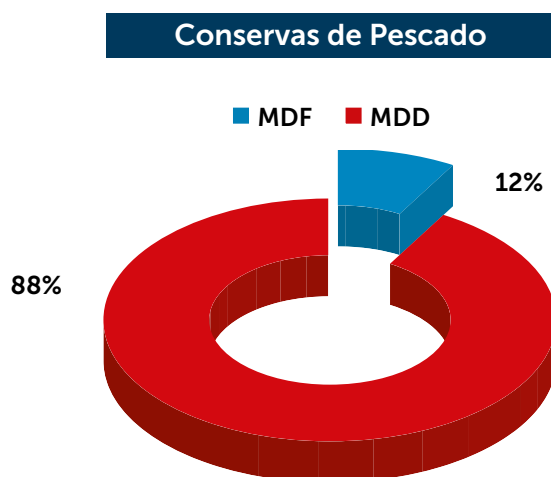
En los Ranking relacionados con responsabilidad social y la reputación empresarial, no encontramos presencia de ninguna empresa del sector de Conservas de pescado.

6.3.2. Resultados de Negociación Colectiva

Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Conservas de Pescado hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 17 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso solo 2 diferentes, ambos de ámbito Sectorial, en un caso Estatal y en otro provincial. Los Convenios aplicados son:
 - CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en la práctica totalidad de las empresas y centros de trabajo del estudio,
 - CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA que se aplica en el Centro de BERMEO de la empresa SÁLICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A.
- Vigencia durante el año 2019
- Publicados en los respectivos Boletines Oficiales (provinciales o Estatal).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 15 (82%) pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que tan solo 2 centros, que representan el 18% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante.

La poca variedad de los Convenios que se aplican hace que las condiciones de trabajo sean prácticamente homogéneas para todo el sector.



Resultados por materias:**SALARIOS:**

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

Hay que mencionar que en este caso los convenios de aplicación en las empresas del ranking son exclusivamente 2, como ya hemos mencionado; el Convenio Estatal del Sector de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en 16 de los 17 Centros de trabajo de la muestra y el Convenio Sectorial de la provincia de Bizkaia de CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA, que se aplica exclusivamente en el centro de trabajo de la empresa SÁLICA INDUSTRIA ALIMENTICIA en BERMEO.

El hecho de que se apliquen exclusivamente 2 Convenios hace que las variaciones en materia salarial en los centros de trabajo de las empresas de la muestra sean casi inexistentes. Para el estudio, como venimos haciendo en los últimos estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	13.860,98 €	13.865,75 €	13.825,25 €
Salario Mínimo	13.825,25 €	13.825,25 €	13.825,25 €
Salario Máximo	14.432,73 €	14.432,73 €	13.825,25 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

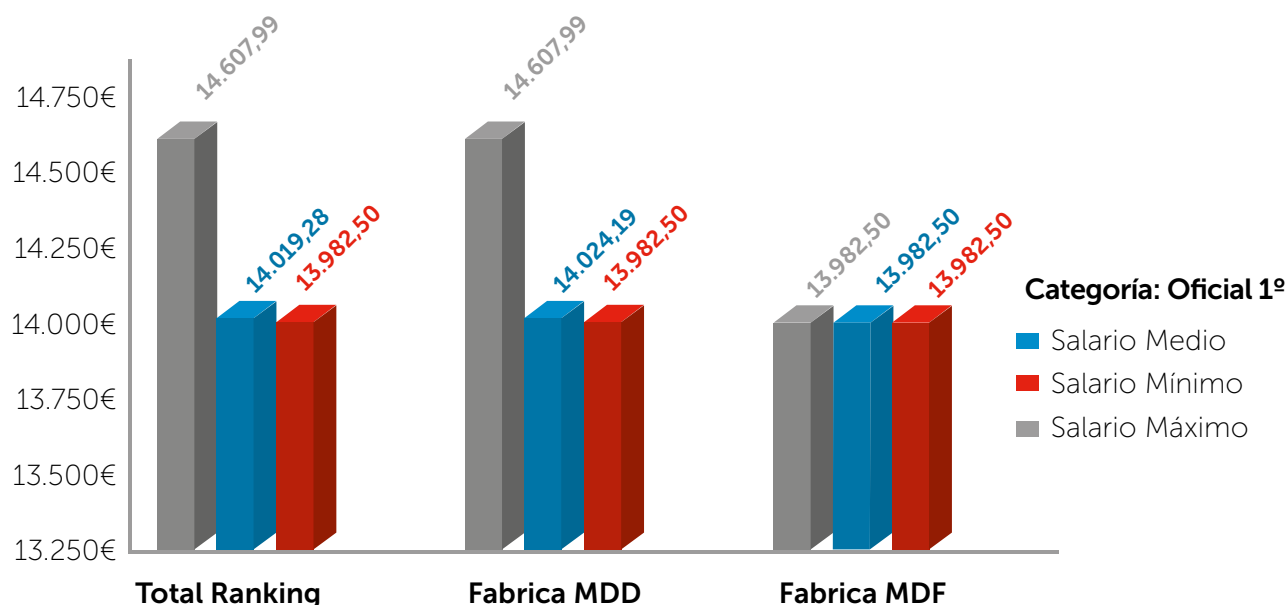
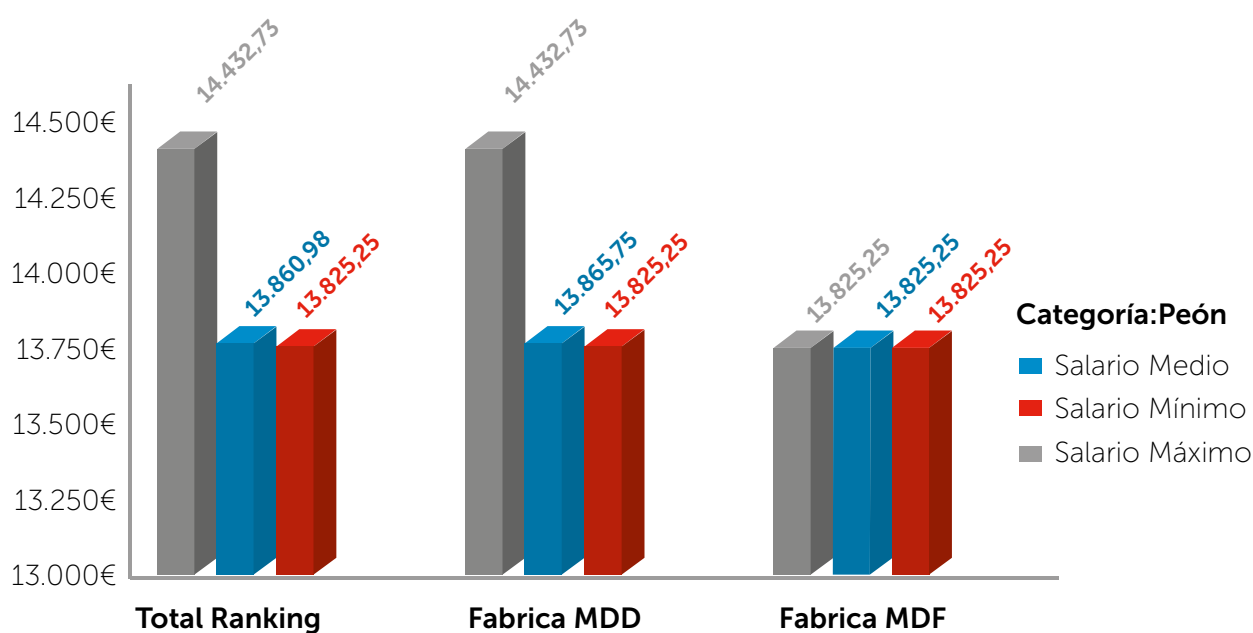
	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	14.019,28 €	14.024,19 €	13.982,50 €
Salario Mínimo	13.982,50 €	13.982,50 €	13.982,50 €
Salario Máximo	14.607,99 €	14.607,99 €	13.982,50 €

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

Ello tiene la explicación de que los salarios más altos del estudio, que corresponden al de CONSERVAS Y SALAZONES DE BIZKAIA se aplican exclusivamente en un centro de trabajo que es fabricante de MDD, en el único centro de trabajo de SÁLICA en BERMEO.

La única empresa que fabrica exclusivamente MDF, LUIS CALVO, aplica el Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que tiene unos salarios ligeramente inferiores.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, son bastante explicativos.



Las diferencias salariales que existen en los salarios del Ranking de Conservas de Pescado se producen solo en los centros que fabrican MDD, que tienen condiciones ligeramente diferentes, mientras que los centros que fabrican exclusivamente MDF tienen las mismas condiciones para todos, ya que aplican, en todos los casos, el Convenio Estatal de Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

En el extremo superior:

- El salario más alto que se localiza en la muestra es de 14.432,73 €/año para el Peón/auxiliar y de 14.607,79 €/año para el oficial, y son aplicados, como ya hemos mencionado en la empresa SÁLICA INDUSTRIA ALIMENTARIA, S.A, en su único centro de BERMEO. Fabrica MDD

En el extremo inferior:

- El salario más bajo de la muestra es precisamente el que se aplica en la inmensa mayoría de los centros de trabajo de la misma, es decir, el correspondiente al Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, 13.825,25 € para el Peón/auxiliar y 13.982,50 € para el Oficial 1ª.

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. Las pagas extraordinarias percibidas son 2 en ambos casos.

La conclusión es que no hay diferencia significativa en materia salarial entre empresas que fabrican MDD y las empresas que fabrican exclusivamente MDF.

JORNADA:

La totalidad de Centros de trabajo analizados en la muestra de Conservas de Pescado tiene cómputo de jornada anual.

Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.729,53	1.729,47	1.730,00
Jornada Máxima	1.730,00	1.730,00	1.730,00
Jornada Mínima	1.722,00	1.722,00	1.730,00

La jornada media de los Convenios del sector es de 1.729,47 horas/año, siendo esta prácticamente la misma la que se aplica en la casi totalidad de los Centros de trabajo analizados en la muestra, excepto en de SÁLICA en BERMEO que aplica la jornada prevista en el Convenio Sectorial provincial de BIZKAIA (1.722,00 h/año)

En este apartado hay que destacar la prácticamente nula variación que existe en la jornada laboral de unas y otras empresas. Ello se debe a que la casi totalidad de las empresas del ranking aplican en sus centros de trabajo la jornada laboral de 1.730 horas al año, que es la pactada en el Convenio Estatal de CONSERVAS SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.

Las escasísimas diferencias que se detectan en materia de jornada se refieren, pues, al Convenio de aplicación y no al hecho de que se fabrique o no MDD.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA :

En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos introducido como novedad la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas.

Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido aquellas cláusulas que regulan una distribución diferente a la que establece el propio Estatuto.

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Conservas de pescado, hay que destacar que la totalidad de los Centros de trabajo de la muestra tienen recogida regulación sobre distribución irregular de la jornada, ya que la misma aparece regulada en los dos convenios que se aplican:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

Artículo 24.—Jornada de trabajo

Conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se acuerda una bolsa de horas de 82 horas anuales sobre la jornada ordinaria de trabajo, que la Dirección de la Empresa podrá unilateralmente disponer para realizar un número inferior o superior de horas a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal, si bien dado su carácter ordinario a todos los efectos, su utilización no puede implicar ni un aumento ni una disminución de las horas anuales de trabajo (1.722 horas) y deberá respetar los descansos mínimos legalmente establecidos.

En cuanto a su aplicación regirán las siguientes reglas:

- a) La empresa deberá preavisar por escrito en el plazo legalmente establecido en cada momento (en la actualidad 5 días).
- b) No implicará una ampliación de la jornada diaria superior a 2 horas.



- c) No implicará una ampliación del número de días laborables del calendario laboral superior a 7, ni que se trabaje más de 7 días fuera del mismo. Se aclara que no se utilizará la bolsa para hacer un llamamiento al trabajador cuando esté de vacaciones, ni en festivos oficiales, ni fuera del calendario los domingos.
- d) Cuando se prolongue la jornada diaria se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

- e) No se aplicará a trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal de menores o reducción de jornada por cuidado de familiar, solicitadas al amparo del artículo 37.6 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los supuestos establecidos por dicho precepto, salvo que su utilización resultara compatible con el cuidado del menor o del familiar.
- f) Con los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos el número de horas anuales será proporcional a la jornada anual que efectivamente presten.
- g) La dirección de la empresa, cuando tenga que compensar un mayor trabajo realizado, procurará hacerlo en jornadas completas. En defecto de acuerdo, y salvo que se pacte otro plazo distinto, la compensación de estas horas se realizará durante las 16 semanas siguientes a su utilización.



- h) Cuando la empresa utilice las horas para trabajar un número inferior de horas al inicialmente previsto también deberá, en defecto de acuerdo y salvo que se pacten otros plazos distintos, comunicar la fecha en la que las horas deberán trabajarse respetando el mismo preaviso establecido en el punto a) y dentro de las 16 semanas siguientes a la utilización de la bolsa.
- i) En supuestos en los que existan circunstancias productivas que así lo justifiquen, y siempre mediante acuerdo escrito con la RLT (o en su defecto con una Comisión «ad hoc» de trabajadores), podrá ampliarse el número de horas acordado en el presente artículo en 8 horas más (hasta 90 horas), así como acordarse la aplicación de otras reglas distintas a las pactadas en el presente convenio colectivo

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 27. Jornada.

1. *Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas..*
2. *Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores*
3. *En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.*
4. *El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.*
5. *Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.*
6. *En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.*

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo se acuerda:

- a) *Jornada de lunes a viernes con carácter general.*
- b) *Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.*

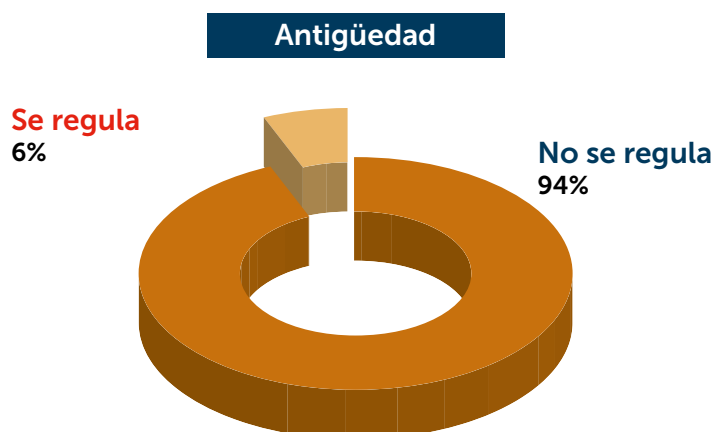
Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

No existe, pues, una relación directa entre la regulación de la flexibilidad de la jornada de trabajo y la fabricación o no de MDD, sino que las escasas diferencias que se aprecian están referidas al Convenio de aplicación.

ANTIGÜEDAD:

La generación de antigüedad solo aparece recogida en el CONVENIO DE CONSERVAS Y SALAZONES DE BIZKAIA, ya que el Convenio Estatal de CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO suprime el llamado Plus de experiencia profesional.

Solo se conserva la regulación, pues, en el Convenio de CONSERVAS Y SALAZONES DE BIZKAIA, que se aplica en el centro de SÁLICA en BERMEO, centro que es fabricante de MDD.



La regulación de la antigüedad en este Convenio es la siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

Artículo 42.—Antigüedad

A fin de fomentar la vinculación del personal con la Empresa, sobre los sueldos bases iniciales, se establecen aumentos salariales periódicos (trienios) por tiempo de servicio. La cuantía de estos aumentos por cada trienio viene reflejada en las tablas salariales de este Convenio.

Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Entidad, incluidos los contratos temporales, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días por los que se haya percibido un salario o remuneración bien sea por servicios prestados o por vacaciones o licencias retribuidas o cuando perciba una prestación económica por Incapacidad Temporal.

Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar obligatorio y no profesional o prestación social sustitutoria.

Por lo tanto, consideramos que la regulación o no de la antigüedad no puede considerarse un factor diferenciador entre los Convenios que fabrican MDD y los que no lo hacen, máxime cuando ésta se halla suprimida en la práctica totalidad de los Centros de Trabajo.

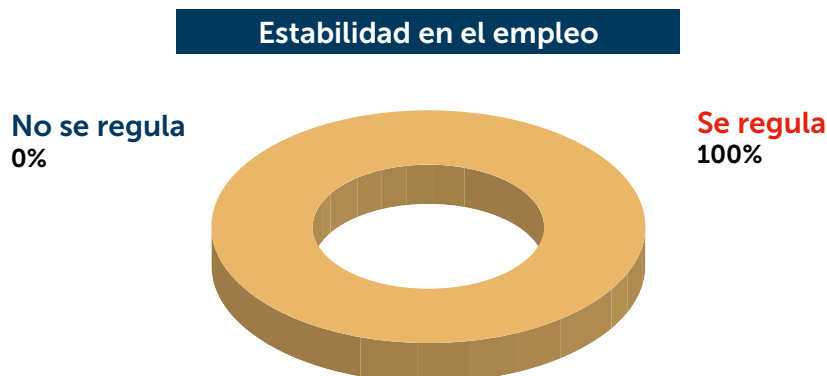
SEGURO COLECTIVO:

No existen cláusulas de Seguro Colectivo en ninguno de los Convenios que regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas de la muestra.



CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

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



La cláusula de estabilidad en el empleo es, en prácticamente todos los casos, la misma, que es la que aparece en el redactado del Convenio Estatal de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO, que se aplica en 16 de los 17 centros de trabajo referidos

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 7. Clasificación según la permanencia.

(...)Tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.

b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo al año; se considerarán también como trabajados los días durante los cuales

el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad temporal, domingos, festivos, vacaciones o permisos y licencias retribuidas.

(...) f) No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal.

(...) Los trabajadores eventuales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Asimismo, los trabajadores eventuales que a partir de la entrada en vigor del presente convenio, durante tres años consecutivos, o cinco alternos, permanezcan en alta en la empresa 225 días por año, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

Artículo 14. Clasificación según la permanencia.

Tendrán la consideración de fijo de trabajos continuos:

a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria conservera.

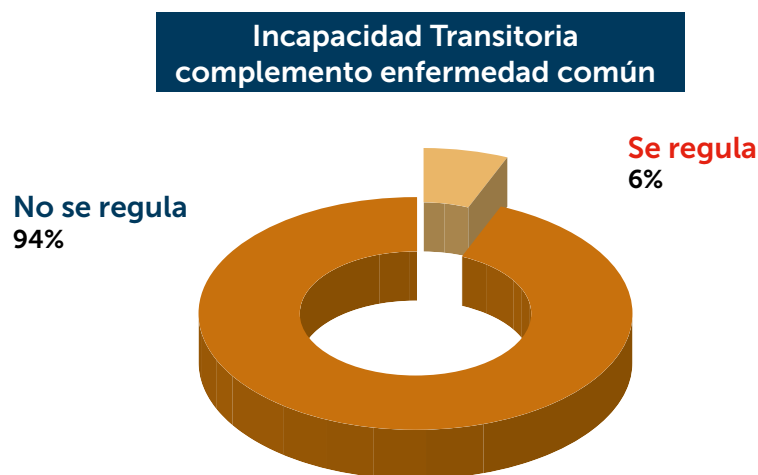
b) El/la trabajador/a no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado servicios en la misma Empresa durante 4 años consecutivos con un promedio de más de 320 días de trabajo por año. Se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el/la trabajador/a haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a Incapacidad Temporal, Domingos y Festivos, vacaciones, permisos y Licencias retribuidas.

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

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Complemento por IT Enfermedad Común.

Tan solo 1 de los 17 Centros de Trabajo (6%) de la muestra del Sector de Conservas Vegetales recoge en su Convenio de aplicación complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad común, en este caso hasta el 75% de la Base Reguladora desde el primer día de la baja.



El Convenio que recoge este complemento es el que afecta al Centro de trabajo de SÁLICA en BERMEO (BIZKAIA) que fabrica MDD.

El redactado del artículo correspondiente del Convenio colectivo es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

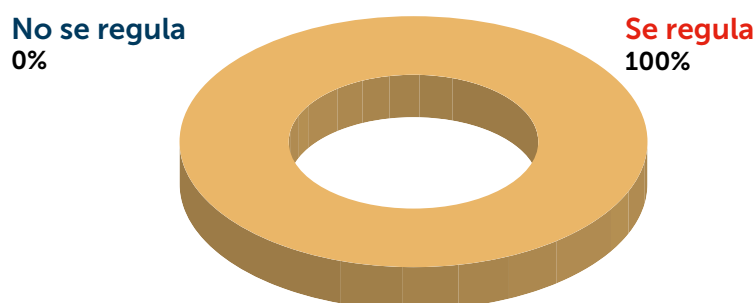
Artículo 45.—Incapacidad temporal

Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta el 75% de la base reguladora incluida la prorrata de pagas extras en caso de IT por enfermedad y hasta el 100% en caso de IT por Accidente Laboral, en ambos casos desde el primer día de la baja, procediéndose al descuento correspondiente en el momento de abonar las gratificaciones extraordinarias

Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es, en todos los casos, del 100%, aunque los conceptos son, en un caso 100% de la Base Reguladora (Convenio de Conservas y salazones de Bizkaia) y en el otro el 100% para el resto (Centros a los que se aplica el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Incapacidad Transitoria complemento A.T. u Hospitalización



El Redactado del artículo correspondiente del Convenio Estatal de CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO que se aplica en 16 de los 17 Centros de trabajo de la muestra es el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

Artículo 23. Complemento por accidente laboral.

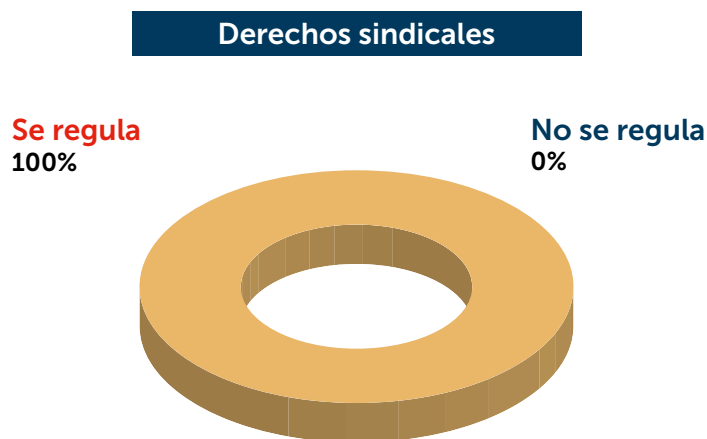
Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes se produzcan, como máximo, dentro de una hora previa a la entrada o una hora posterior a la salida, con la obligación de presenta

Cuando por razón de enfermedad o indisposición física se tenga que abandonar el puesto de trabajo, la empresa abonará el día completo sin detrimento alguno de su retribución, y quedando supeditado para que se produzca este abono a que el productor concurra a consulta médica y se produzca la correspondiente baja por enfermedad.

DERECHOS SINDICALES:

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



Las mejoras que aparecen recogidas en el **CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO** son:

Artículo 45. Derechos Sindicales.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 46. Derechos de los Delegados Sindicales.

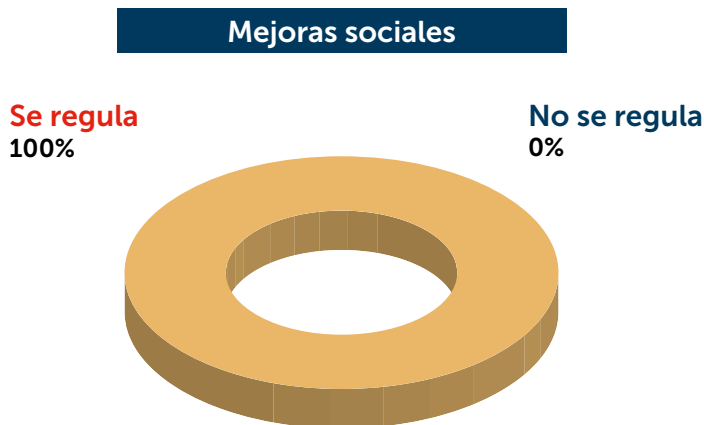
12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

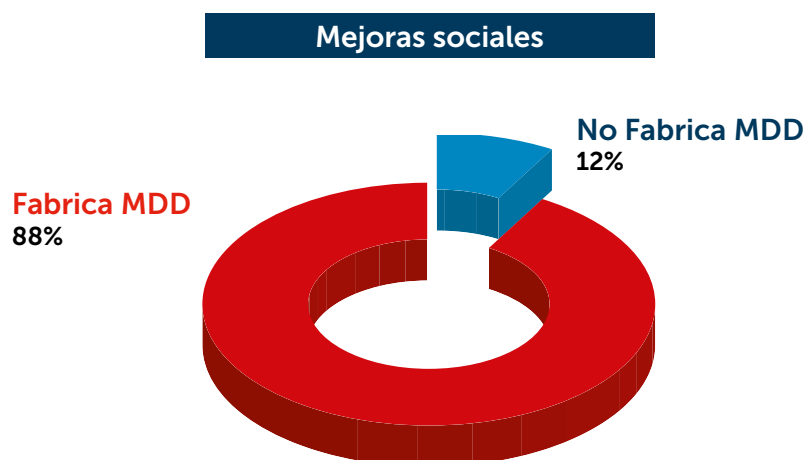
Como conclusión a este apartado decir que la Regulación de Derechos sindicales por encima de la norma están generalizados en todos los Convenios de la muestra, y su presencia no está ligada al hecho de que la empresa sea o no fabricante de MDD.

MEJORAS SOCIALES:

La totalidad de los 17 centros de trabajo de las empresa analizadas (100%) aplican a las personas trabajadoras algún tipo de mejora en materia social o asistencial.



De los Centros de trabajo que regulan algún tipo de mejora Social en sus Convenios, 15 (88%) fabrican en todo o en parte MDD.



Este tipo de coberturas están, pues, en general, muy extendidas, aunque son muy diversas. Hemos dividido este tipo de mejoras sociales en 4 grandes Grupos, que analizaremos por separado:

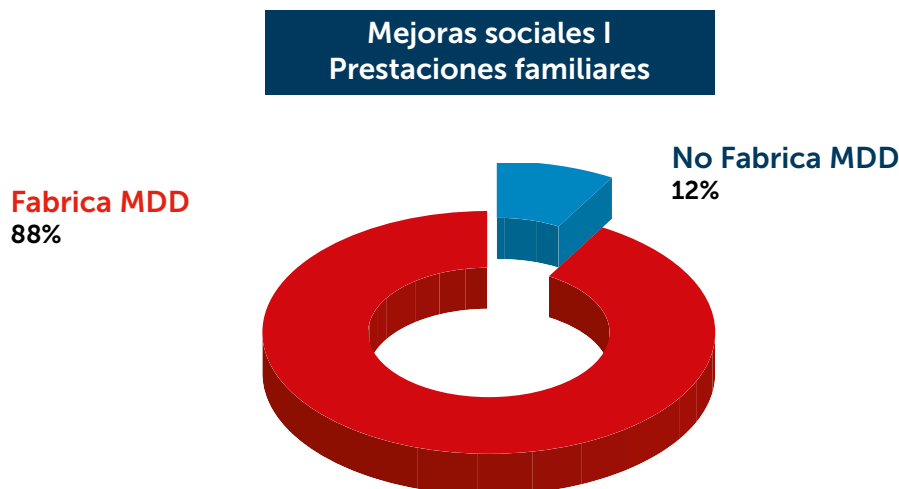
- *Prestaciones familiares*, entre las que incluimos las prestaciones familiares del tipo que sean, incluidas ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc.
- *Prestamos o ayudas*, como por ejemplo, ayudas a vivienda
- *Ayudas y premios por vinculación*, permanencia, jubilación, Invalidez, etc.
- *Otro tipo de ayudas*, en las que incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores.

Prestaciones Familiares:

Todos los Centros de Trabajo de la muestra analizada recogen en el articulado de sus Convenios algún tipo de prestación familiar.



De ellos, 15 (88%) son fabricantes de MDD.



Como ejemplo:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 43. Ayudas.

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 por cada descendiente discapacitado físico o psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33%, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65%, la ayuda mensual será de 100.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo, actualmente fijada en 8.000.

Asimismo se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02€ por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria. Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato eventual, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa el hombre y la mujer con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE BIZKAIA

Artículo 40.—Ayuda a la deficiencia mental

Las empresas afectadas por este Convenio crearán un plus anual de ayuda a los/las trabajadores/as que tengan hijos/as en esta situación y cuya cuantía se actualizará en la misma medida que los salarios.

– Para el año 2018: 238,02 euros.

– 2019: Se actualizará si procede según lo previsto para el salario del mismo año.

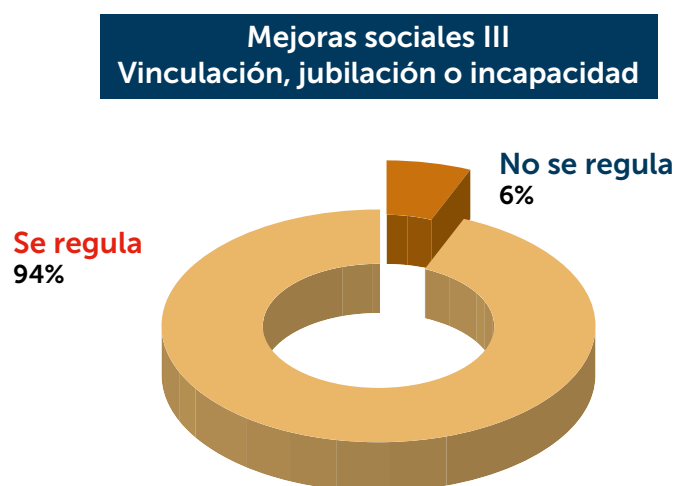
– 2020: Se actualizará si procede según lo previsto para el salario del mismo año.

Préstamos y ayudas:

Ningún Convenio de la muestra analizada recoge este tipo de mejoras en su articulado.

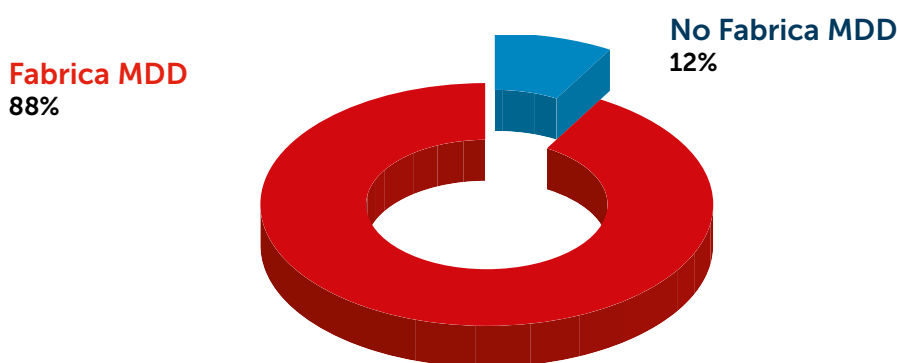
Premios de Vinculación, jubilación o incapacidad

Este tipo de mejoras se halla ampliamente recogida dentro de la muestra analizada (16 de los 17 Centros de trabajo, 94%). Se trata de las empresas afectadas por el CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.



14 de ellos (87%) son fabricantes de MDD en tanto que los 2 restantes (13% son fabricantes exclusivos de MDF). El 93% de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD recogen alguna mejora de este tipo., en tanto que el 100% de los fabricantes de MDF las tienen.

Mejoras sociales III Vinculación, jubilación o incapacidad



Como ejemplo:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 25. Plus extraordinario de permanencia.

El plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores.

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala:

Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa:

A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.

A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años.

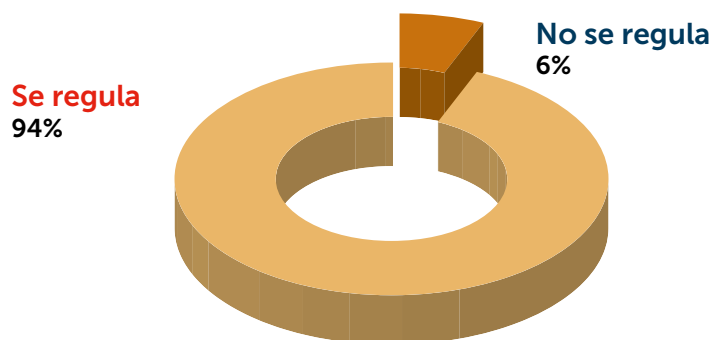
A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años.

Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años

Otras mejoras sociales:

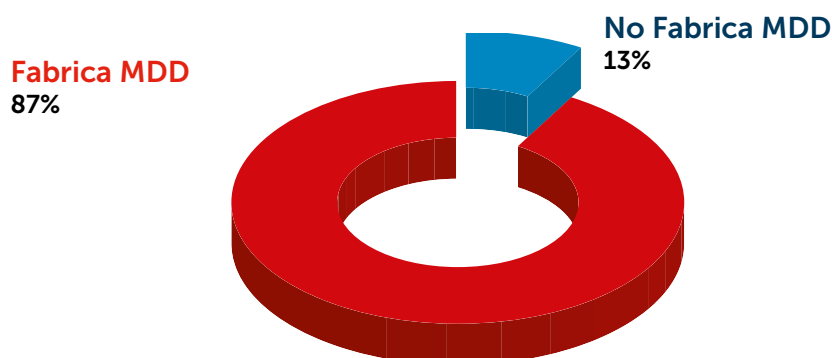
16 Centros de trabajo (94% del total) tienen recogidas en sus Convenios otro tipo de mejoras sociales. También en este caso son los centros de trabajo en los que se aplica el CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Mejoras sociales IV Otras prestaciones



De ellos 14 (87% del total de los que las recogen) son fabricantes de MDD. Suponen un 93% de las empresas que fabrican MDD. Todos los centros de trabajo de fabricante de MDF contienen mejoras de este tipo. Es decir, que de los fabricantes de MDF el 100% recogen este tipo de mejoras que consisten en el suministro de productos a precios especiales.

Mejoras sociales IV Otras prestaciones



Ejemplo:

CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO

Artículo 42. Suministros.

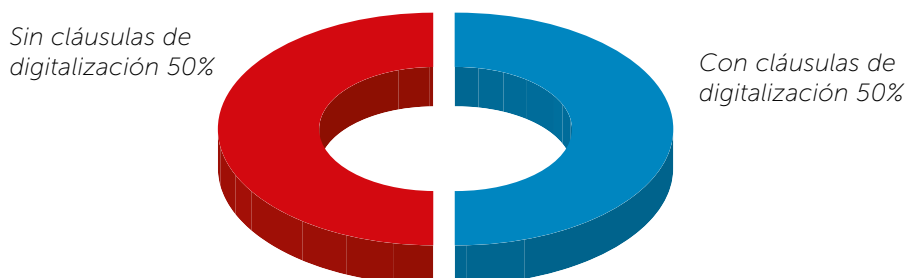
Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

Como conclusión del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son generales en todos los Centros de Trabajo de las empresas del Sector, la mejor regulación es la aplicada en los Centros de trabajo que aplican el CONVENIO ESTATAL DE CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO que se aplica a 16 de los 17 Centros de trabajo de la muestra.

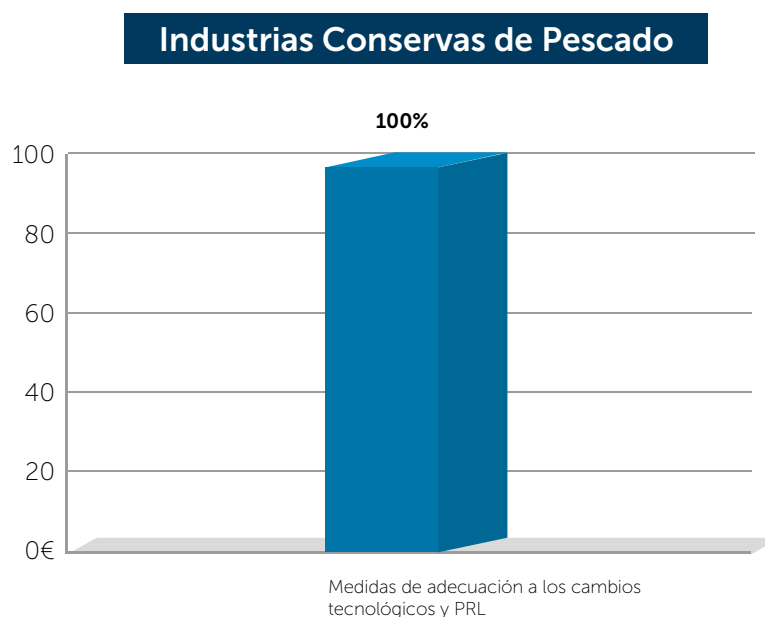
La mayor o menor presencia de este tipo de cláusulas no está ligada a la fabricación o no de MDD, sino al Convenio que se aplica.

6.3.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

Este sector refleja en su análisis, idénticos porcentajes en la presencia de cláusulas sobre digitalización. El 50% de estudio realizado refleja diferentes variables sobre digitalización en sus convenios y el otro 50% viene a representar su ausencia.



Las conclusiones dentro de este sector apuntan a la presencia en el 100% del estudio de medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales. En relación a las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, se hace referencia a la consulta a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones tecnológicas en la empresa.



6.3.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales en las diez empresas que forman el Ranking 2019 del sector de Conservas de pescado, nos muestra que la mayoría de ellas aplica el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y

marisco, excepto una empresa que aplica el Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia.

De modo que se han analizado 2 convenios colectivos, 1 de ámbito estatal y 1 de ámbito provincial

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad, hay que señalar que los dos convenios analizados de este sector regula de forma genérica la igualdad de oportunidades remitiéndose a la obligatoriedad empresarial que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007: *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”.* (Disposición adicional cuarta del Convenio estatal y en el Artículo 50 del Convenio de Bizkaia)

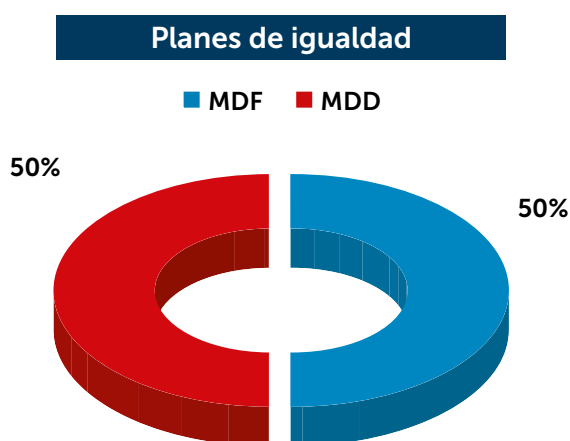
Obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad

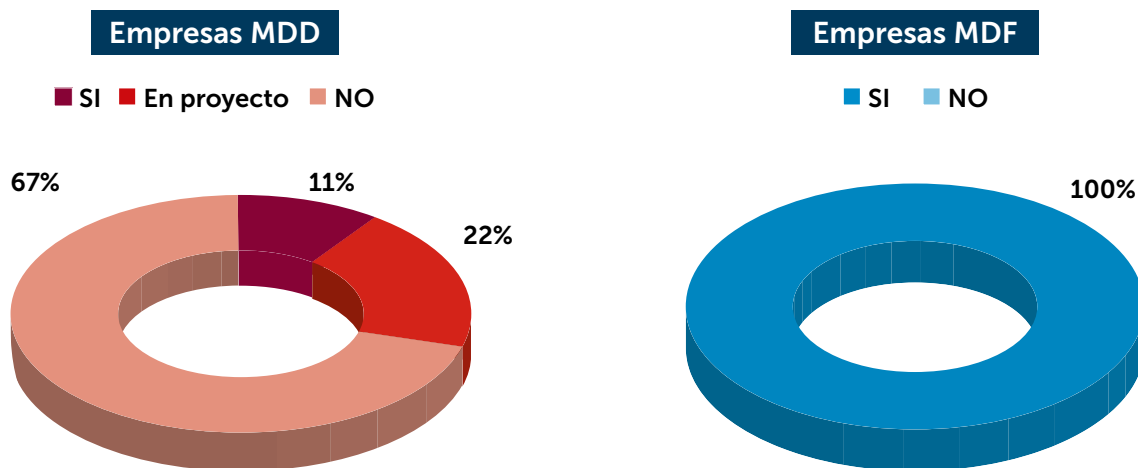
En cuanto a la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, el **Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco** no recoge nada sobre dicha obligación, mientras que el **Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia**, se refiere a las “empresas de más de 250 personas en plantilla” (Artículo 50), algo que ya queda desfasado con la entrada en vigor del RD 6/2019.

El 20% las empresas analizadas del sector de Conservas de pescado cuenta con Plan de Igualdad localizable, de las cuales el 50% se relaciona con la fabricación, parcial o mayoritaria, de productos para MDD, mientras que suponen el 90% de las empresas en el Ranking, y el 50% restante con empresas MDF.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que la mitad, el 67% no ha negociado un Plan de Igualdad, el 22% lo tenía previsto para finales del año 2020, según sus Memorias publicadas y un 11% cuenta con un Plan de igualdad.

Por el contrario, el 100% de las empresas relacionadas con productos MDF, ha negociado un Plan de Igualdad.





Comisión de Igualdad.

El Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco apuesta por dar continuidad a la Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación en su Disposición adicional cuarta, "Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno".

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción, Adaptación de jornada)

Ni en el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco ni en el Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia, se recogen medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ninguna de las áreas analizadas.

Principio de Igualdad Salarial

Ninguno de estos dos convenios recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial.

Acoso sexual o por razón de sexo (Faltas muy graves, medidas preventivas y protocolo de actuación)

Ninguno de los dos convenios analizados del sector de Conservas de pescado recoge el acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre sus faltas muy graves, algo que es habitual en la negociación colectiva.

Ninguno de estos convenios recoge medidas para prevenir este tipo de conductas. En cuanto al Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco no desarrolla ni menciona dicho procedimiento de actuación, mientras que el Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia mandata su elaboración a la Comisión Mixta en su Artículo 47 sin ningún desarrollo.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia no recoge ni menciona de los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, mientras que el **Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco** en su Artículo 17 Licencias, recoge textualmente: *“Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género”*

Conclusiones

El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Conservas de Pescado** nos muestra todas las empresas aplican convenio sectorial y no encontramos ningún convenios de empresa.

La mayoría de estas empresas aplica el Convenio Colectivo del Sector de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco y una empresa aplica el Convenio Colectivo del Sector de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia. Ambos convenios colectivos regulan el principio de igualdad de trato y oportunidades remitiéndose a la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La obligatoriedad empresarial de negociar Planes de Igualdad se recoge en el convenio de Bizcaia, el estatal no recoge ni menciona dicha obligación y como resultado hay que señalar que la empresa que aplica este Convenio cuenta con un Plan de igualdad. Las empresas relacionadas con productos MDF regulan sus políticas de igualdad a través de un Plan de igualdad, mientras que el 67% de las empresas MDD no han negociado ni aplican planes de igualdad.

El convenio estatal apuesta por dar continuidad a la Comisión de Igualdad, sin desarrollar composición, ni funciones, mientras que el convenio de Bizcaia no regula esta comisión. Ninguno de estos convenios recoge medidas concretas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni menciona el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo ambos convenios son bastante pobres, ya que ni siquiera recogen este tipo de acoso entre sus faltas muy graves. No cuentan con medidas preventivas ni con un procedimiento claro de actuación en casos de acoso. El convenio de Convenio de Bizcaia mandata a la Comisión Mixta la elaboración de este Protocolo sin mayor desarrollo.

Los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género se recogen de manera muy genérica, refiriéndose a los permisos de la LO 1/2004 en el convenio de Conservas, Semiconservas y salazones de pescado y marisco, si ninguna mención en el convenio sectorial de Bizcaia.

6.4. Sector de Aguas

6.4.1. Resultados generales

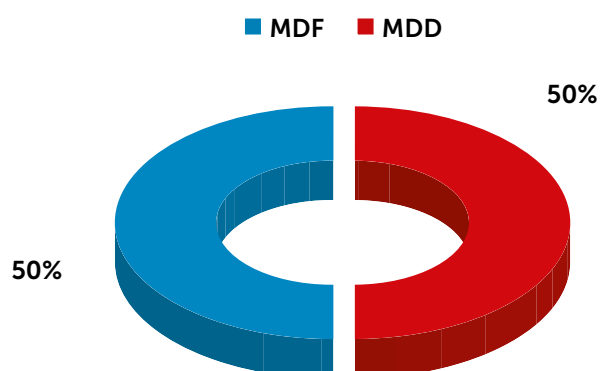
A continuación se muestra el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aguas según su cifra de facturación (Ranking Alimarket 2019) objeto de la investigación realizada. El cuadro recoge: puesto en el Ranking, nombre de la empresa, ubicación sede central, ventas y plantilla correspondientes al año 2019.

Ranking de las 10 empresas sector Fabricación de Aguas

Ranking	Empresa	Sede Central	Ventas (Mill. €)	Plantilla
1	PREMIUM MIX GROUP, S.L.	Barcelona	125,00	300
2	VIVA AQUA SERVICE SPAIN, S.A.	Valencia	118,00	1.200
3	AGUA MINERAL SAN BENEDETTO, S.A.	Valencia	109,00	220
4	AGUAS DE SOLÁN DE CABRAS	Madrid	82,60	201
5	BEBIDAS NATURALES, S.L.	Valencia	62,18	21
6	AGUAS MINERALES DE FIRGAS, S.A.	Las Palmas	26,80	90
7	AQUADEUS, S.L.	Madrid	26,70	43
8	AGUAS DE TEROR, S.A.	Las Palmas	25,09	119
9	AGUAS DEL VALLE DE LA OROTAVA, S.L.	Tenerife	21,20	86
10	AGUAS DE SANTOLIN, S.L.U.	Burgos	18,50	60

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

- El Top 10 de empresas y grupos dedicados al sector de Fabricación de Aguas muestra una presencia paritaria entre empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, y empresas MDF, ya que suponen el 50%, respectivamente.



• En cuanto a los datos generales de las **ventas y plantilla** de las 10 empresas de mayor facturación en el sector de Fabricación de Aguas, observamos que estas diez empresas alcanzan unas ventas totales de 615,07 millones de euros, lo que supone 23,88 millones de euros más que el año anterior y un crecimiento de la facturación del 4%. Respecto a las ventas totales del sector, estas diez empresas concentran el 10´15% de la facturación total.

En cuanto al empleo, estas 10 empresas generan unos 2.340 puestos de trabajo, lo que supone 59 empleos más que en 2018 y un crecimiento de la ocupación del 2´59%. En estas empresas se concentra el 28% del empleo del sector de Fabricación de Aguas.

Evolución de las ventas y plantilla, Fabricación de Aguas

Ranking Lácteas	2018	2019	Variación anual	
			Absoluta	%
Ventas (Millones de €)	591,19	615,07	23,88	+4,04
Empleo (Nº de personas)	2.281	2.340	59	+2,59

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

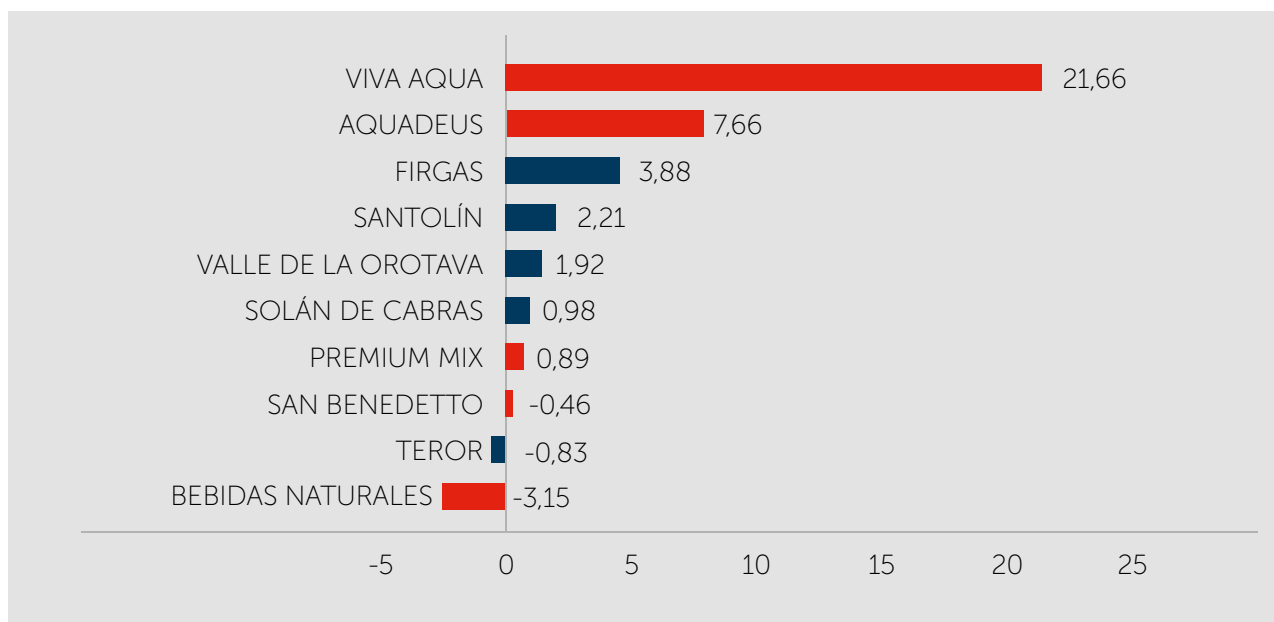
Ventas y plantilla del Ranking 2019, Fabricación de Aguas

2019	Ranking	Sector	%sector
Ventas (Millones de €)	615,07	6.058	10,15
Empleo (Nº de personas)	2.340	8.344	28,04

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

• En lo que respecta a la evolución de las **ventas** en el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aguas, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las ventas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas, el 57% fabrica MDF, mientras que en el caso de las empresas que ven caer sus ventas, el 66% pertenece al segmento MDD.

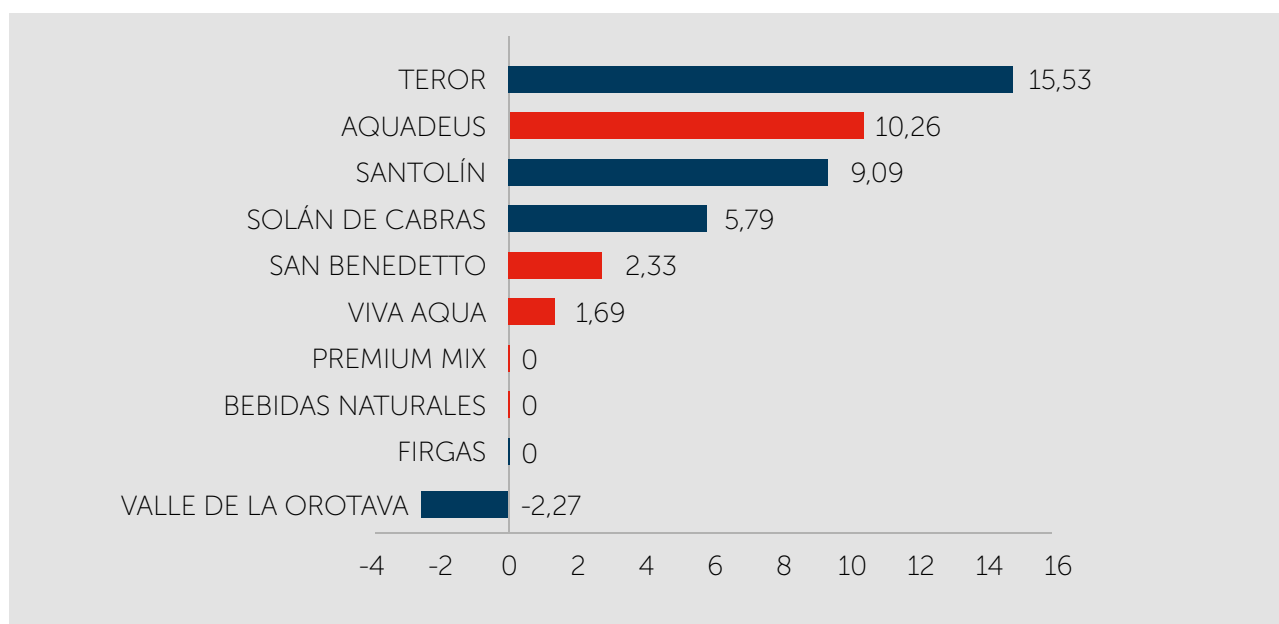
Evolución de las ventas Ranking, Fabricación de Aguas



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

- En cuanto a la evolución del **empleo** en el Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aguas, el siguiente cuadro recoge la evolución anual de las plantillas en estas empresas. En el caso de las empresas que consiguen crecimientos del empleo la mitad de las empresas se relacionan con la fabricación de MDD y la otra mitad fabrica MDF, mientras que en el grupo de empresas que se destruye empleo, se encuentran empresas MDF.

Evolución del empleo Ranking, Fabricación de Aguas



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

- El Top 10 de empresas del sector de Fabricación de Aguas según el valor de sus ventas, factura de media de 61,51 millones de euros, lo que supone un crecimiento de las ventas del 4%.

En el caso de las empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente MDD, la facturación media se sitúa en 88,18 millones de euros y un crecimiento del 5%, mientras que las empresas que fabrican MDF facturan de media 34,84 millones de euros y un 1´39% más que en 2018.

Las cifras de facturación media muestran como las empresas MDD cuentan con una facturación mayor que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD facturan de media 53,34 millones de euros más al año, lo que supone un 60% más que las empresas fabricantes de MDF.

En cuanto a la evolución de la facturación, se observan crecimientos tanto en la facturación media de las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 3,73 puntos en el segmento MDD



Ventas medias Top 10, Fabricación de Aguas

	Media Ventas Ranking	Media Ventas fabrica MDD	Media Ventas fabrica MDF
2018	59,12	83,88	34,36
2019	61,51	88,18	34,84
%var.	+4,04	+5,12	+1,39

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

En cuanto al empleo, las empresas que forman el Top 10 del sector de Fabricación de Aguas generan una media de 234 empleos con un crecimiento del 2´59%.

Las empresas que fabrican, parcial o mayoritariamente MDD, generan una media de 357 empleos con un crecimiento anual del 1´6%, mientras que las empresas que fabrican MDF suman un plantilla media de 111 y un crecimiento del 5´7%.

Las cifras de empleo medio muestran como las empresas MDD generan más empleo que las empresas MDF. Exactamente las empresas que fabrican MDD generan de media 246 empleos más, lo que supone un 69% más que las empresas MDF.

En cuanto a la evolución del empleo, se observan crecimientos tanto en las empresas MDD como en las empresas MDF, con un crecimiento superior de 4 puntos en el segmento MDF.

De modo que las empresas que fabrican MDD en el sector de Fabricación de Aguas facturan de media un 60% más que las empresas que fabrican MDF y generan, de media, un 69% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican MDD en el sector de Fabricación de Aguas, muestran una tendencia de crecimiento más importante tanto en su cifra de facturación, mientras que las empresas MDF muestran un comportamiento más dinámico en la creación de empleo.

Empleo medias Top 10 Sector Fabricación de Aguas

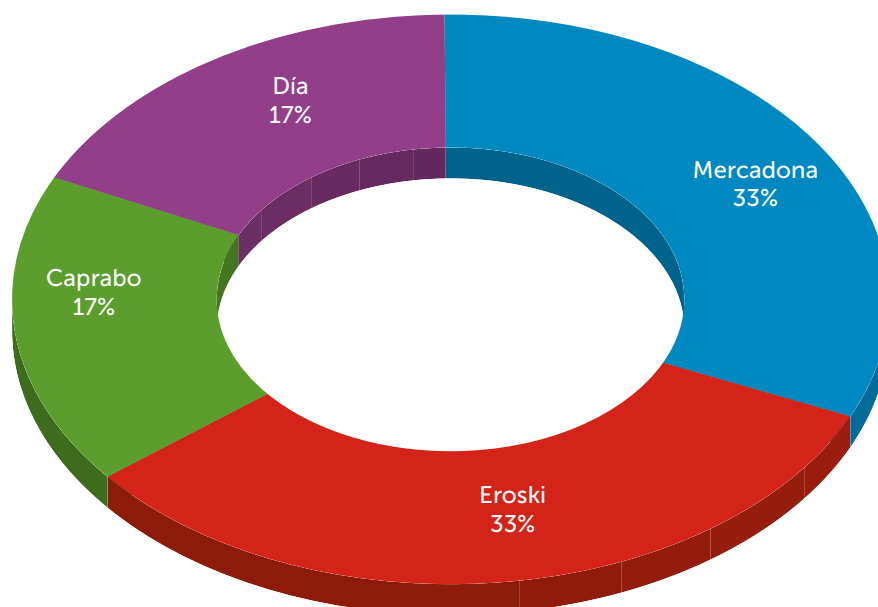
	Ranking	MDD	MDF
2018	228	351	105
2019	234	357	111
%var.	+2,59	+1,65	+5,70

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

Análisis distribución

En el sector de Fabricación de Aguas, se produjo un incremento de las ventas de agua con marca de distribución (MDD) en el último ejercicio. Del volumen total producido, las aguas con MDD sin gas representaron en 2019 el 46,2% y el 47,3% en el caso de las aguas con gas.

- De las 5 empresas del sector de Fabricación de Aguas del Top analizado que fabrican, parcial o mayoritariamente para MDD, el 33% fabrica para MERCADONA y EROSKI. Las empresas que fabrican productos de panadería y pastelería para **una sola MDD**, lo hace para MERCADONA, EROSKI y DIA.



Comparativa con otros Ranking: MERCO

- Se ha rastreado la presencia de empresas del Sector de Fabricación de Aguas que forman el Top 10 según su cifra de negocios, en otros Ranking publicados ese mismo año y que analizan otras variables como la reputación corporativa, la responsabilidad social, la capacidad empresarial para atraer o retener el talento, las empresas preferidas por las personas universitarias para trabajar etc...

En este rastreo no se ha encontrado ninguna empresa de este sector.

Conclusiones

- El Ranking analizado del Top 10 de empresas más importantes, según su cifra de facturación, en el sector de Fabricación de Aguas, muestra un panorama sectorial muy repartido entre las empresas fabricantes de MDD y las empresas MDF.

La evolución de las ventas y el empleo de estas empresas ha sido favorable en 2019 con un crecimiento de la facturación del 4% y del 2´59% en el empleo. Estas diez empresas aportan el 10´15% de las ventas del sector y acogen al 28% del empleo. El 57% de las empresas que consiguen crecimientos en sus ventas se relacionan con la fabricación de MDF, lo que supone 7 puntos por encima del porcentaje que suponen en el Ranking. En el caso del empleo, el 50% de las empresas que consiguen crecimientos en el empleo se encuentran en el segmento de la MDD y el 50% restante son fabricantes de MDF, con lo que mantienen el porcentaje que suponen en el Ranking.

Las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD en el sector de Fabricación de Aguas facturan de media un 60% más que las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD y generan, de media, un 69% más de empleo. Asimismo, las empresas que fabrican productos de MDD muestran una mayor tendencia de crecimiento en sus ventas, mientras que las empresas MDF muestran mayor dinamismo en la creación de empleo.

La mayor parte de las empresas que fabrican MDD en este sector lo hace para MERCADONA y EROSKI. Cuando la empresa opta por ofrecer sus productos a una sola distribuidora, lo hace para MERCADONA, EROSKI y DIA.

En los Ranking relacionados con responsabilidad social y la reputación empresarial, no encontramos presencia de ninguna empresa del sector de Fabricación de Aguas.

6.4.2. Resultados de Negociación Colectiva

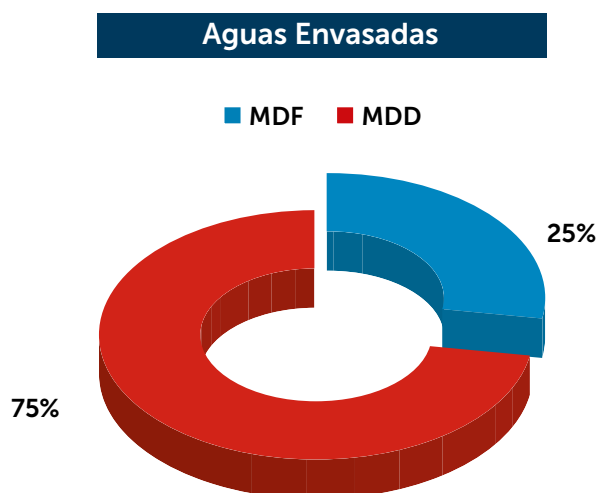
Para la elaboración del análisis de Negociación Colectiva del Sector de Aguas Envasadas hemos analizado los Convenios colectivos de aplicación en un total de 28 centros de trabajo de las 10 empresas que integran el Ranking sectorial.

- Los Convenios colectivos de aplicación son en este caso un total de 8 diferentes, 1 de ellos sectorial y 7 de ámbito de empresa o grupo de empresa.

Los convenios analizados han sido los siguientes:

INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS	SECTOR
PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO CALDES DE MALAVELLA	EMPRESA
PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONT REGAS)	EMPRESA
PREMIUM MIX, S.L. CENTRO DE TRABAJO ARBÚCLES (FONTDOR)	EMPRESA
PREMIUM MIX,S.L. CENTRO DE TRABAJO MONDARIZ	EMPRESA
AGUAS DE SOLAN DE CABRAS CENTRO DE TRABAJO DE BETETA	EMPRESA
GRUPO DE EMPRESAS "BEBIDAS NATURALES"	EMPRESA
AGUAS DE TEROR, S.A.	EMPRESA

- Todos los Convenios analizados tienen vigencia durante el año 2019.
- Publicados en alguno de los Boletines Oficiales (provinciales, de Comunidad Autónoma o Estatales).
- De los Centros de trabajo analizados, un total de 21, el 75% del total pertenecen a empresas que fabrican en todo o en parte MDD, mientras que los 7 centros restantes, que representan el 25% sobre el total de la muestra pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva Marca de Fabricante



Resultados por materias:**SALARIOS:**

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

En este apartado del estudio hay que reseñar se produce una elevada heterogeneidad, habida cuenta de que los convenios que se aplican son 8 en total, y en muchos casos se aplican diferentes convenios en diferentes centros de trabajo de la misma empresa. Para el estudio, como venimos haciendo en anteriores estudios, hemos seleccionado dos categorías: Peón de producción o categoría equivalente y Oficial 1ª de Producción o categoría equivalente

Media salarial Peón de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	15.542,62 €	15.485,07 €	15.715,29 €
Salario Mínimo	13.664,77 €	13.664,77 €	14.449,42 €
Salario Máximo	17.280,09 €	16.327,31 €	17.280,09 €

Media salarial Oficial 1ª de producción:

	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Salario Medio	19.188,07 €	18.850,95 €	20.199,44€
Salario Mínimo	15.525,57 €	15.525,57 €	19.418,98 €
Salario Máximo	23.964,56 €	22.561,65 €	23.964,56 €

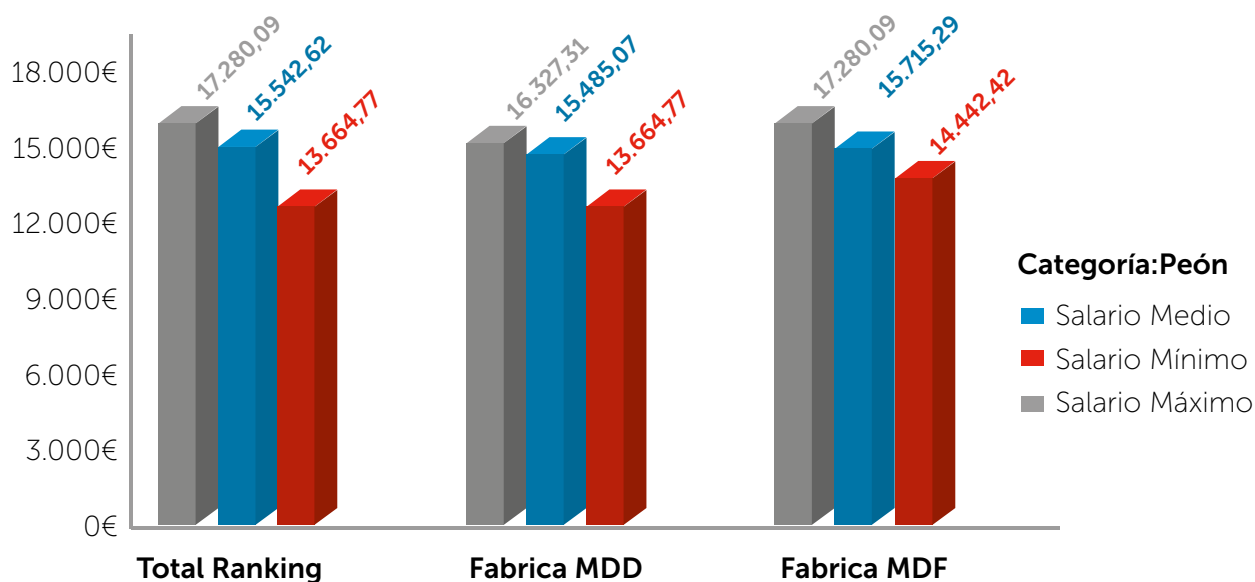
Lo primero que podemos observar es que, tanto en una categoría como en otra, el salario medio es como media superior en las empresas que fabrican exclusivamente MDF.

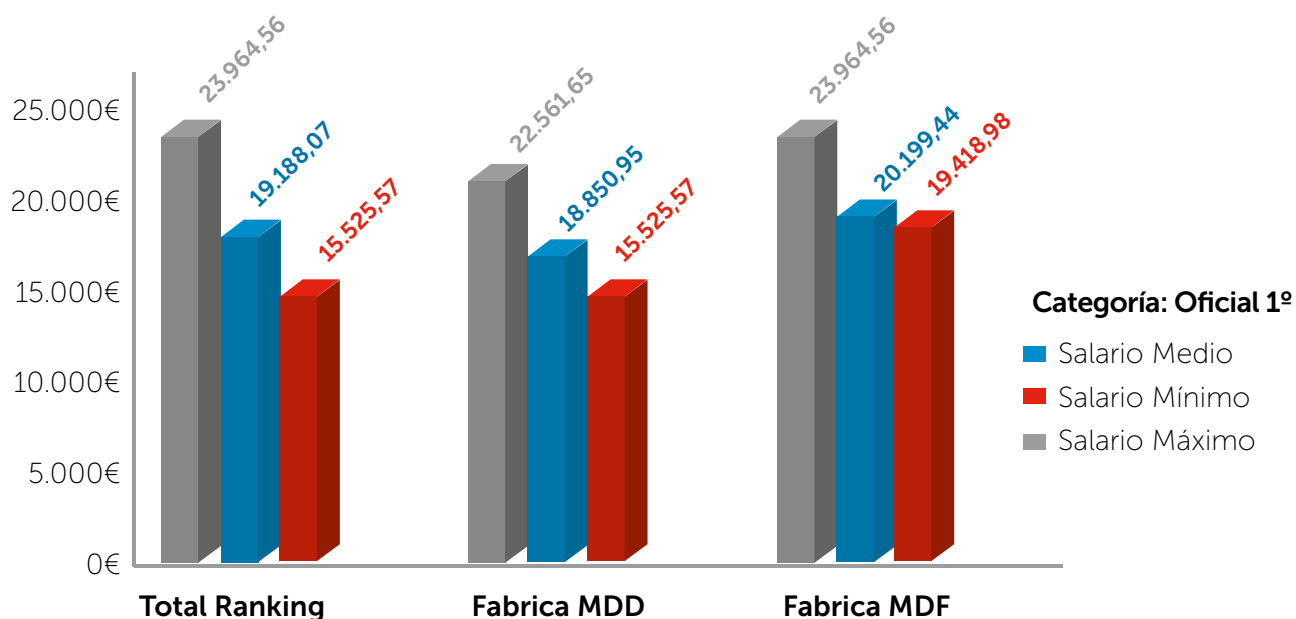
La explicación la encontramos en que el salario más alto de cada categoría se aplica en una empresa que fabrica en exclusiva MDF, concretamente en AGUAS DE TEROR, en su centro de trabajo de Gran Canaria, con un Salario Base de 17.280,09 €/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 23.964,54 €/año para el Oficial 1º de Producción.

Por el contrario, los salarios más bajos de cada categoría son de aplicación una empresa que fabrica MDD, concretamente en la empresa PREMIUM MIX, S.A., en su Centro de trabajo de Girona (Arbuclés), que aplica un Convenio para este Centro de trabajo (Font Regás) que establece unos salarios de 13.664,77 €/año para el Peón/auxiliar de Producción y de 16.258,83 €/año para el Oficial 1º de Producción.

El salario más bajo de la categoría oficial 1ª se registra en otra empresa del mismo Grupo, concretamente en el Centro de trabajo de Mondariz (Pontevedra) de PREMIUM MIX, Grupo, con un Salario Base para esta categoría de 15.525,57 €, aunque el del Peón/Auxiliar de Producción no es el más bajo de la categoría, ya que su Salario Base de Tabla es 14.341,52 €/año.

Los Gráficos adjuntos, que comparan los salarios de la Categoría de Peón y Oficial 1ª, nos representan las diferencias salariales por categoría en los salarios Mínimo, Medio y Máximo.





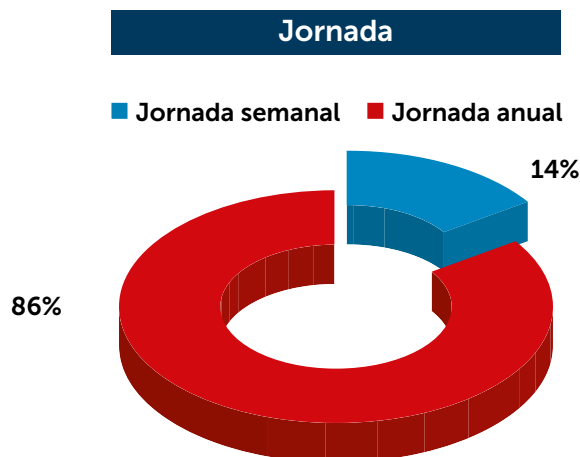
Las diferencias salariales son significativas entre las empresas de cada Grupo, es decir, en las empresas que fabrican MDD y MDF. El motivo es el que mencionábamos con anterioridad, que se producen condiciones salariales muy heterogéneas en cuanto al Convenio de aplicación, incluso entre empresas del mismo Grupo, ya que los Convenios aplicados, son, en muchos casos, de Centro de trabajo.

En el **cómputo anual**, repercuten directamente el número de pagas extras contenidas, ya que en general suelen ser de un mes de salario ó 30 días. En la mayoría de los casos también se incluye el concepto de antigüedad o los Pluses Convenio si corresponde. Las pagas extraordinarias percibidas son 2 como media, aunque algunos Convenios registran también la llamada "Paga de Beneficios" bajo diferentes fórmulas

La conclusión es que en este caso sí parece existir una relación directa entre la fabricación o no de MDD, ya que el salario medio, el mínimo y el máximo son superiores en las empresas que fabrican en exclusiva MDF.

JORNADA:

De los 28 centros de trabajo de la muestra analizada, 24, es decir, el 86% tienen recogida jornada Anual, si bien la casi totalidad de los mismos hace referencia también a la jornada semanal, de 40 horas en la mayoría de los casos. Solo 4 Centros de Trabajo tienen recogida exclusivamente jornada semanal.



Jornada anual:

horas/año	Total Ranking	Fabrica MDD	Fabrica MDF
Jornada Media	1.789,64	1.788,57	1.792,86
Jornada Máxima	1.800,00	1.800,00	1.800,00
Jornada Mínima	1.784,00	1.784,00	1.790,00

La jornada media de los Convenios que se aplican en los Centros de Trabajo del sector es de 1.789,64 horas/año, siendo esta ligeramente inferior (1.788,57 h/año) en los Centros de trabajo de las empresas que fabrican, en todo o en parte, MDD, que en los de las empresas que fabrican exclusivamente MDF (1.792,86 h/año)

La Jornada mínima de la muestra (1.784 h/año) se aplica en una empresa que fabrica MDD, como es el caso de PREMIUM MIX, concretamente en los centros de trabajo de FONT REGAS y FONT D'OR EN ARBUCLÉS (GIRONA) y también en los 5 centros de trabajo de la empresa BEBIDAS NATURALES, S.L., fabricante igualmente de MDD.

En cuanto a la jornada máxima de la muestra (1.800 h/año) se aplica tanto en un centro de trabajo de una empresa que fabrica MDD (PREMIUM MIX Centro de Trabajo de CALDES DE MALAVELLA), como en dos centros de trabajo de empresas que fabrican exclusivamente MDF (AGUAS DE SOLAN DE CABRAS S.A. Centro de trabajo BETETA y AGUAS DE TEROR S.A. Centro de Trabajo LAS PALMAS DE GRAN CANARIA)

En este apartado hay que destacar la escasa variación que existe en la jornada laboral entre fabricantes de MDD y fabricantes en exclusiva de MDF, lo que nos hace concluir que la jornada de trabajo no puede considerarse un factor netamente diferenciador entre empresas fabricantes de MDD y de MDF.

DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

En los ítems incluidos en el estudio de este año hemos introducido como novedad la regulación de la distribución irregular de la jornada, entendida como la posibilidad de que las empresas establezcan en el calendario laboral sistemas de distribución irregular que hagan viable la existencia de semanas laborales de más de cuarenta horas. Esta posibilidad está presente en todas las empresas, ya que el ET, en su artículo 34 permite la posibilidad de aplicación de esta distribución irregular de la jornada limitada a un 10% de la misma.

En el estudio hemos incluido solamente aquellas cláusulas que regulan una distribución diferente a la que establece el propio Estatuto.

En este apartado, en lo que se refiere al Sector de Aguas Envasadas, debemos destacar que no aparece regulada en ninguno de los Convenios alguno la distribución irregular de la jornada con jornada de más de 40 horas en determinadas épocas del año.

Si aparece regulado, en cambio, en algunos Convenios, el establecimiento de 4º y 5º turno en función de las necesidades de la empresa. Este concepto aparece regulado en 5 centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD y en 1 que fabrica exclusivamente MDF

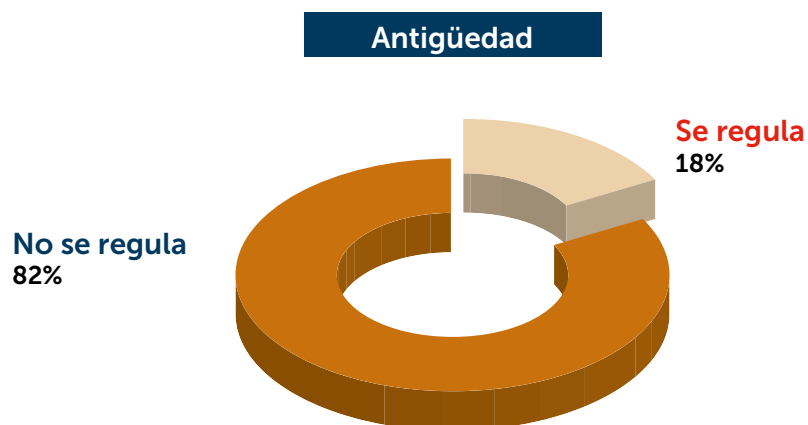
ANTIGÜEDAD:

El derecho a la percepción de retribución en concepto de antigüedad está poco desarrollado en la muestra analizada de Convenios del Sector de Aguas Envasadas.

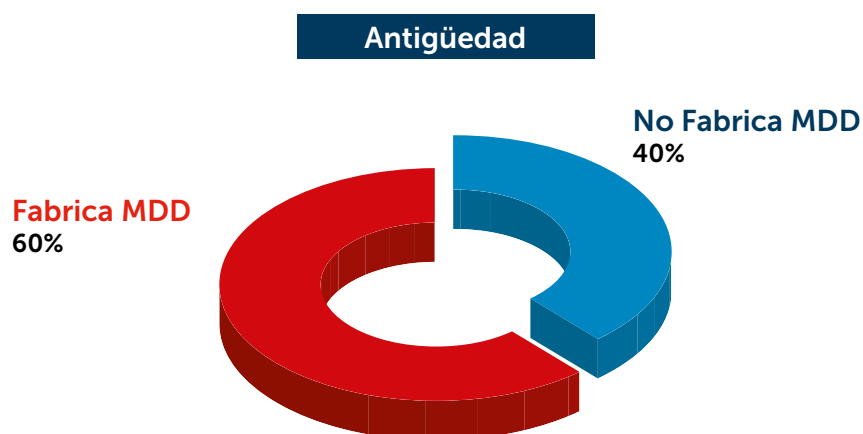
La mayor parte de los Centros de trabajo (23 de los 28 analizados, 82% de la muestra) no reconocen el derecho a la percepción de antigüedad

De los 5 Convenios que mantienen algún tipo de regulación, 4 de ellos mantienen su generación en trienios o cuatrienios. Estos son los Convenios de PREMIUM MIX en los centros de CALDES DE MALAVELLA, ARBUCLÉS (FONT REGÁS) y MONDARIZ, que mantienen la consolidación de trienios, bien en porcentajes de salarios o bien en cantidades reflejadas en tablas. Estos tres Centros de trabajo pertenecen a empresas que fabrican MDD

De los 2 convenios restantes que regulan la antigüedad, el Convenio de SOLAN DE CABRAS en BETETA mantiene un complemento compensatorio, para trabajadores con antigüedad anterior a 2015, percibida por trienios. El CONVENIO DE AGUAS DEL TEROR, por su parte, recoge la generación de cuatrienios, si bien limitada a 4 para personas trabajadoras con fecha de ingreso posterior a 2018. Estos dos últimos Centros de trabajo citados pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva MDF.



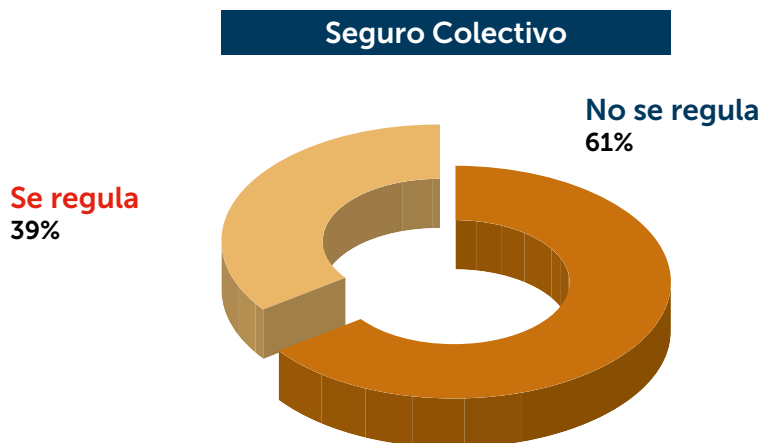
Entre los Centros de trabajo que tienen en sus condiciones laborales la regulación de la antigüedad, el 60%, 3 Convenios pertenecen a empresas que fabrican, total, parcial o mayoritariamente MDD.



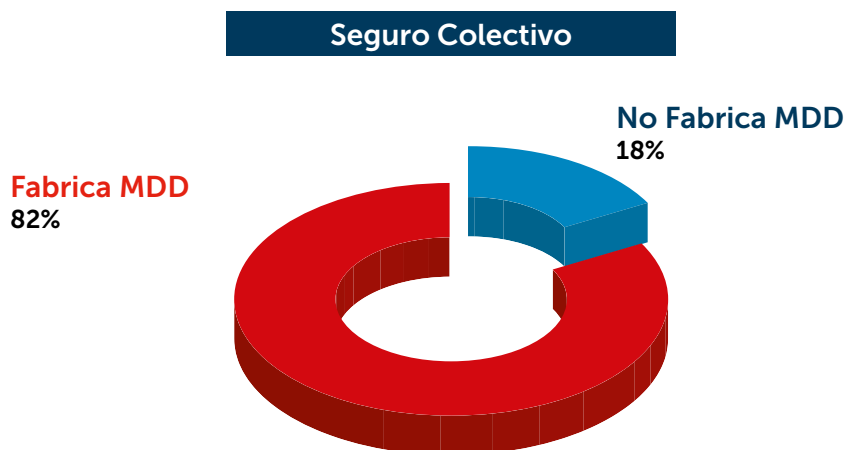
La conclusión que podemos extraer del análisis de este apartado es que la antigüedad es un concepto con muy poca presencia en los Centros de trabajo de la muestra del sector de Aguas Envasadas, si bien los escasos convenios que la regulan son mayoritariamente fabricantes de MDD.

SEGURO COLECTIVO:

11 de los 28 Centros de trabajo de la muestra (39% del total) tienen recogidos en sus Convenios de Aplicación la cobertura de Seguro Colectivo en diversas modalidades.



De los Convenios que recogen en su articulado Coberturas de Seguro colectivo, los de empresas fabricantes de Marca Blanca (MDD) suponen una abrumadora mayoría (9 de 11, es decir el 82% pertenecen a empresas que fabrican MDD).



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

Hay que destacar que el 43% de los centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogidos Seguros Colectivos, en tanto que solo el 29% de los que fabrican exclusivamente MDF los tienen.

Como ejemplo:

PREMIUM MIX, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE MONDARIZ (PONTEVEDRA). (Fabrica MDD)

Artículo 18) Seguro de accidentes individuales

La Empresa contratará un seguro para toda la plantilla para caso de muerte o invalidez total como consecuencia de accidente ocurrido durante el trabajo o en su vida privada durante el tiempo que permanezca de alta en la empresa.

Los capitales garantizados son:

Caso de muerte por accidente: 25.000.—€

Caso de invalidez total y definitiva: 36.000.—€

La indemnización se entregará al propio trabajador en caso de invalidez permanente por accidente, y a sus herederos legales o a la persona que el empleado haya designado por escrito entregando una copia al Comité en el caso de fallecimiento.

Artículo 19) Trabajadores enfermos o accidentados

En los casos de accidente de trabajo ocurridos en la fábrica, "in itinere", o en acto de servicio, la empresa abonará una indemnización complementaria de la Seguridad Social por la diferencia entre el importe de esta última y el cien por cien del sueldo base y antigüedad correspondiente a la jornada siguiente al del accidente.

En los casos de accidente no laboral, enfermedad profesional o común, únicamente la primera vez, la empresa abonará un complemento a lo percibido de la Seguridad Social o mutualidad para alcanzar el 75% del sueldo base y antigüedad por los primeros 4 días de baja y el 100% a partir del 5º día. Las segundas veces o sucesivas se completará los tres primeros días el 50%, el cuarto, quinto y sexto el 75% y a partir del 7º día el 100%.

AGUAS DE TEROR, S.A. (CENTRO DE TRABAJO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA (Fabrica en exclusiva MDF)

Artículo 16. - Póliza de accidente.

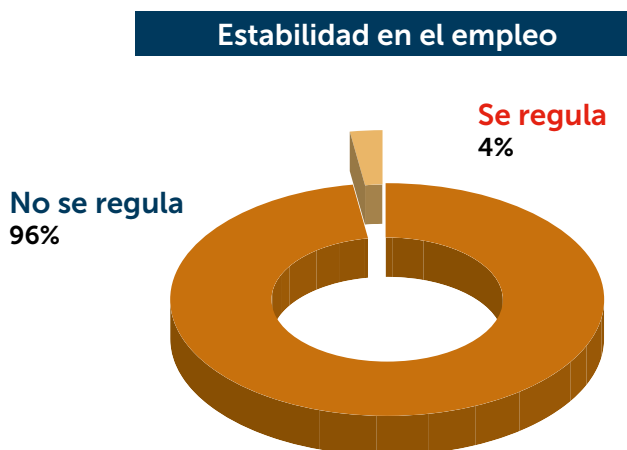
La Empresa suscribirá una póliza de seguro para el caso de accidente de trabajo en favor de cada uno de los trabajadores de AGUAS DE TEROR, S.A., por un importe de TREINTA MIL EUROS, la cual cubrirá los riesgos de muerte, incapacidad permanente total para su profesión habitual, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Clausulas de Seguro Colectivo dan cobertura al 43% de los centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD, y solo al 29% de las que fabrican MDF

Por lo tanto, estas clausulas, pese a que son minoritarias en los Convenios del Sector, están más extendidas, y además ofrecen mayor protección, en los centros de trabajo que fabrican MDD.

CLAUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:

Este tipo de cláusulas son muy poco usuales en los Convenios analizados. Tan solo 1 centro de trabajo (4% del total) tiene recogida en su Convenio Clausula de Estabilidad en el Empleo .



El único Centro de trabajo que recoge este tipo de cláusulas (Centro de Mondariz de PREMIUM MIX) es fabricante de MDD.

Representa solo el 5% de los Convenios que fabrican MDD



La Clausula de Estabilidad en el empleo establece los porcentajes de plantilla por categorías.

Como ejemplo:

**CONVENIO COLECTIVO DE PREMIUM MIX, S.L. (CENTRO DE TRABAJO DE MONDÁRIZ)
(Fabrica MDD)**

Anexo 9. Clasificación

El número de plazas en fabricación se establecerá anualmente, según el número de personal fijo ocupado, según el siguiente criterio:

OFICIALES DE PRIMERA.—Máximo 20%, Mínimo 18% de la plantilla fija de fabricación.

OFICIALES DE SEGUNDA.—Máximo 35%, Mínimo 31,5% de la plantilla fija de fabricación.

OFICIALES DE TERCERA.—Máximo 25%, Mínimo 22,5% de la plantilla fija de fabricación

En este apartado como conclusión hay que incidir en que Las Clausulas de Seguro Colectivo dan cobertura al 43% de los centros de trabajo de las empresas que fabrican MDD, y solo al 29% de las que fabrican MDF

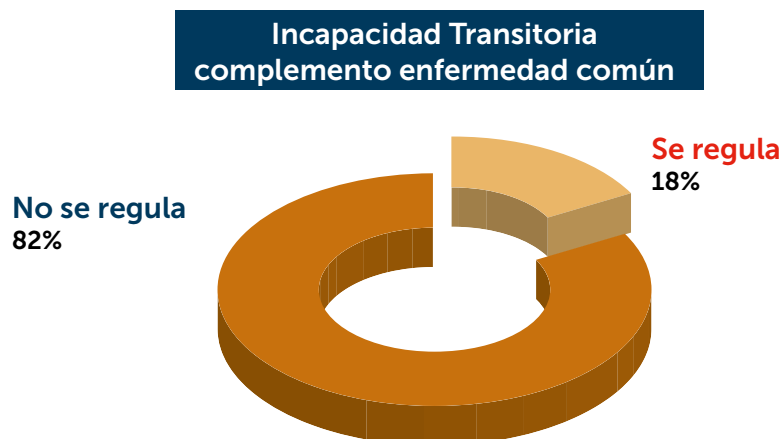
Como conclusión en este apartado comentar que, este tipo de clausulas son casi inexistentes en las empresas del sector de Aguas Envasadas. El único Convenio que recoge una clausula de este tipo es el del Centro de Trabajo de Mondáriz de la empresa PREMIUM MIX, fabricante de MDD.



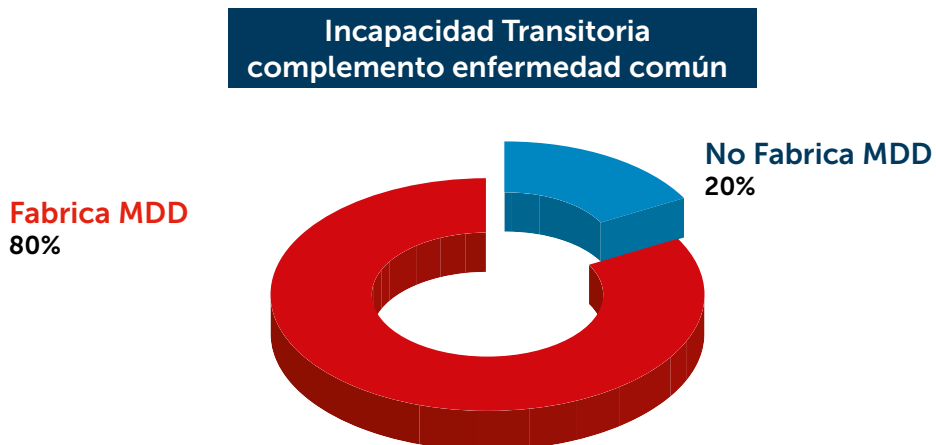
COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Complemento por IT Enfermedad Común.

Tan solo 5 de los 28 Centros de Trabajo de la muestra del Sector de Aguas Envasadas (18%) recogen en sus Convenios de aplicación algún tipo de Complemento en las situaciones de Incapacidad Transitoria derivada de Enfermedad Común, siendo la cobertura diversa en los distintos casos.



El 80% (4 de 5) de los Convenios que recogen algún tipo de complemento en la situación de IT son fabricantes de Marca de Distribuidor (MDD)



Los porcentuales cubiertos son distintos. En ninguno de ellos alcanza la cobertura del 100% desde el primer día.

Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREMIUM MIX GROUP, SLU, CENTRO DE TRABAJO FONTDOR, DE ARBÚCIES.

Artículo 18. Trabajadores enfermos y accidentados

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad que requiera hospitalización, intervención quirúrgica o en los supuestos de accidente de trabajo la empresa garantiza a todos los trabajadores el 100% del salario real durante el tiempo de hospitalización y convalecencia incluyendo el suplemento por puesto de trabajo.

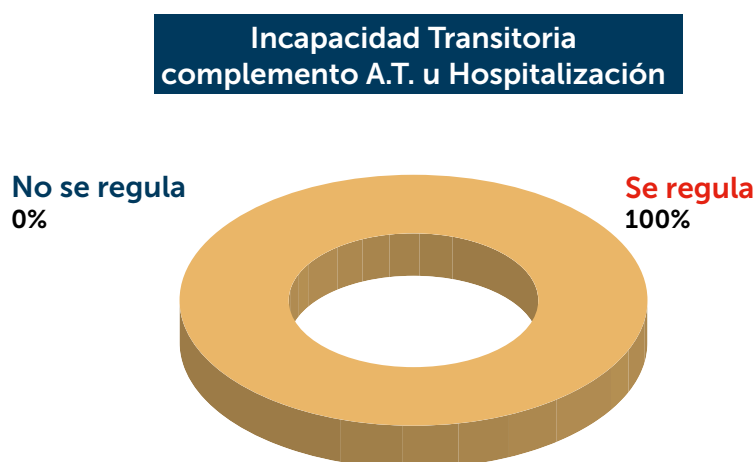
Fuera de los supuestos anteriores, en caso de enfermedad del trabajador, la empresa garantiza el porcentaje salarial que se determina en la escala siguiente:

- De 1 a 15 días de baja, se pagará el 70% del salario real.
- De 16 a 45 días de baja, se pagará el 80% del salario real.
- De 45 días en adelante, se pagará el 90% del salario real.

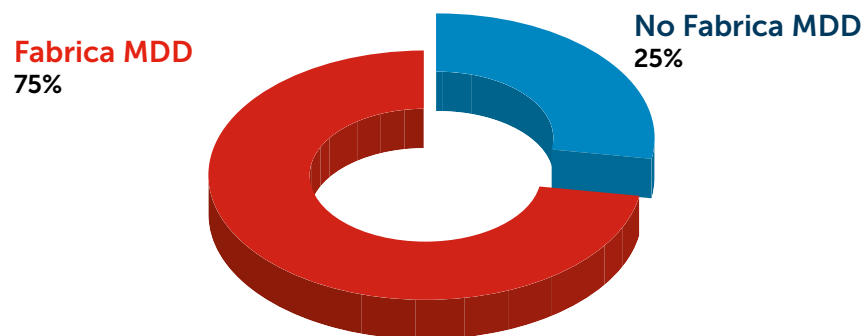
Para ello, serán requisitos indispensables el acreditar el parte de baja mediante el correspondiente parte médico de la Seguridad Social y haberlo entregado en la empresa dentro de las 24 horas siguientes, salvo demora debidamente justificada, debiendo someterse el trabajador a cuantas comprobaciones y reconocimientos médicos acuerde la empresa

Complemento por IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad profesional u hospitalización.

La cobertura por encima de las prestaciones de Seguridad Social en los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, por el contrario, están presentes en todos los Centros de trabajo de las empresas de la muestra analizada. Esta cobertura es, en todos los casos, del 100%, aunque los conceptos incluidos no son en todos los casos los mismos.



**Incapacidad Transitoria
complemento A.T. u Hospitalización**



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE «BEBIDAS NATURALES» aplicable en los Centros de trabajo de la empresa en Teruel (Bronchales), Toledo (Calera y chozas) Valencia (Benifarret y Sagunto y Mallorca (Bunyola) FABRICA MDD

Artículo 25. Complemento I.T.

Las Empresas del Grupo, en el supuesto de IT por enfermedad laboral o accidente de trabajo, complementarán las percepciones por IT, hasta el 100% de la base reguladora.



Asimismo, en el supuesto de hospitalización por IT por Contingencias Comunes, las empresas del Grupo complementarán las percepciones por I.T hasta el 100% de la base reguladora durante el tiempo que dure la hospitalización

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DE SOLAN DE CABRAS S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BETETA. (FABRICA EN EXCLUSIVA MDF).

Artículo 24º.- Trabajadores enfermos y accidentados

En los casos de accidente de trabajo declarados incluidos los in itinere, salvo las salidas que haga el personal en el tiempo de bocadillo, la empresa abonará un complemento por la diferencia de la prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de sueldo base y complemento compensatorio, en su caso. Dicho complemento comenzará a abonarse a partir del día siguiente del accidente.

En los casos de enfermedad o de accidente no laboral, el complemento se abonará después de transcurridas dos semanas de la fecha de la baja.

En el supuesto de producirse la baja por enfermedad, hallándose el trabajador en localidad distinta de su domicilio habitual (vacaciones, permiso, etc.), se contará como fecha de la baja, a efectos del complemento, el día que se reintegre a su domicilio.

La falta de notificación dentro de dichos plazos anulará el derecho a percibir el complemento, siendo sancionada de acuerdo con la legislación vigente, oídos los representantes de los trabajadores.

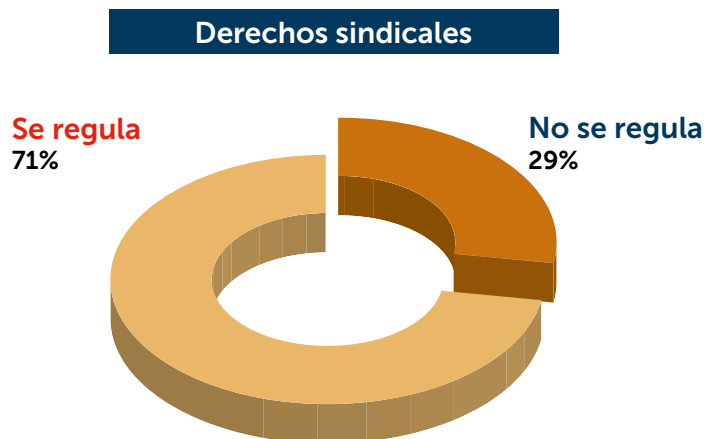
Como conclusión del apartado de Complemento de IT, comentar que, mientras que la cobertura por IT por Accidente de Trabajo es general para todos los Centros de trabajo de la muestra objeto del estudio, la cobertura de la contingencia de Enfermedad común es residual, afectando tan solo a 5 centros de trabajo.

La presencia de este Complemento de la prestación por Enfermedad Común, no obstante, es mayor y de mayor calidad en las empresas que fabrican MDD.



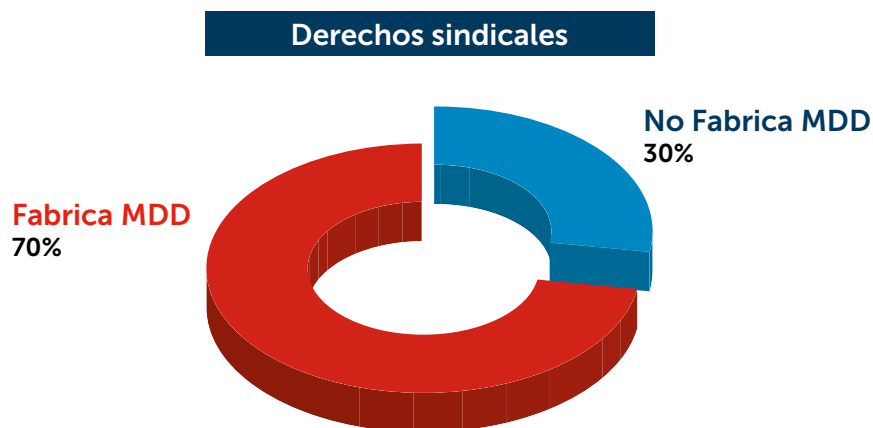
DERECHOS SINDICALES

El 71% de los Centros de Trabajo analizados (20 de 28) recogen alguna regulación sobre Derechos sindicales, más allá del estricto contenido de la Ley.



El 70% de los Convenios que regulan derechos sindicales son fabricantes de MDD. Estos derechos están recogidos, pues, mayoritariamente en empresas que fabrican MDD.

Sin embargo, en porcentaje del total, vemos que el 86% de los Centros de trabajo fabricantes de MDF tienen recogidos derechos sindicales en sus Convenios, en tanto que en los fabricantes de MDD el porcentaje baja al 67%.



Las mejoras que aparecen recogidas en los Convenios se centran en la acumulación de horas, aunque en algún caso se recoge el derecho a celebración de Asambleas dentro del horario de trabajo .

Como ejemplo:

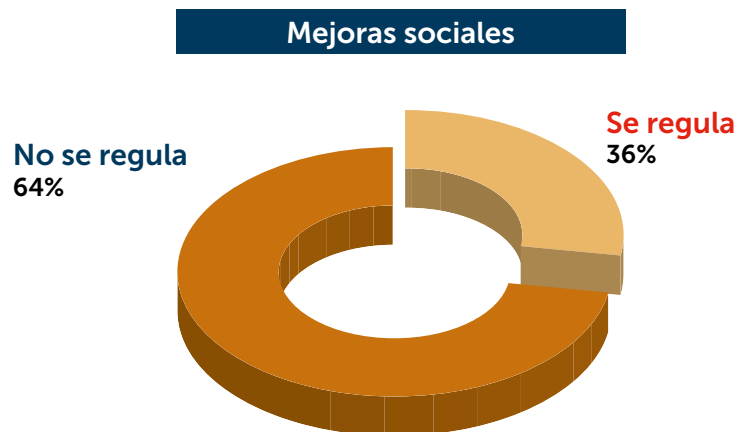
CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PREMIUM MIX GROUP, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE MONDARIZ.

Artículo 35) Asambleas

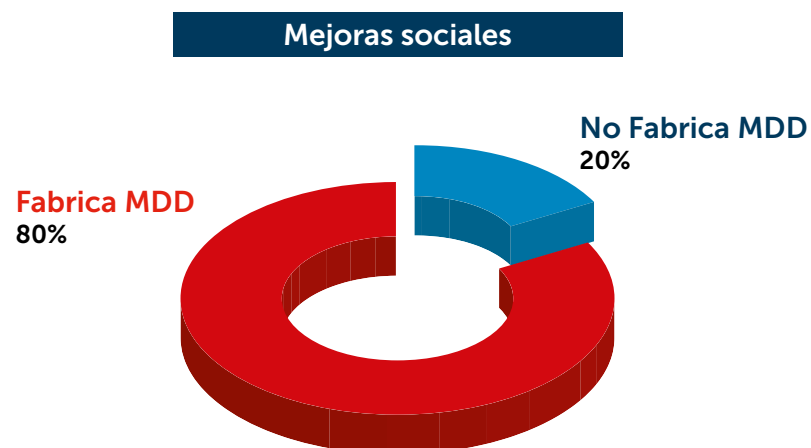
Se dispondrán de un máximo de 4 horas anuales para asambleas dentro de la jornada laboral, siempre que haya sido solicitado por la mayoría del Comité

MEJORAS SOCIALES:

En 10 de los 28 centros de trabajo de las empresa analizadas (38%) se aplican a las personas trabajadoras algún tipo de Mejora en materia social o asistencial.



De los Centros de trabajo que regulan algún tipo de mejora Social en sus Convenios, 8 (80%) son fabricantes de MDD.



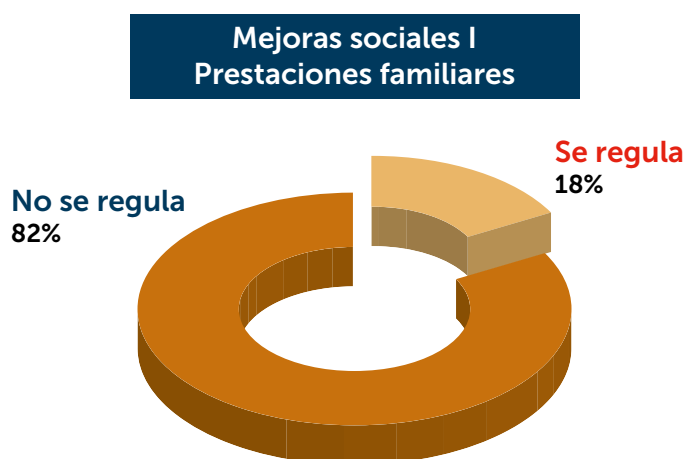
Este tipo de coberturas están, pues, en general, poco extendidas. El 38% de los fabricantes de MDD tienen recogida algún tipo de mejora social, en tanto que solo el 10% de los fabricantes de MDF las recogen.

Hemos dividido este tipo de mejoras sociales en 4 grandes Grupos, que analizaremos por separado:

- Prestaciones familiares, entre las que incluimos las prestaciones familiares del tipo que sean, incluidas ayudas a nupcialidad si las hubiera, ayudas de estudios a la persona trabajadora o a sus hijos, cónyuges o familiares directos, ayudas asistenciales, etc.
- Prestamos o ayudas, como por ejemplo, ayudas a vivienda
- Ayudas y premios por vinculación, permanencia, jubilación, Invalidez, etc.
- Otro tipo de ayudas, en las que incluimos cualquier tipo de Mejora social no incluido en los apartados anteriores.

Prestaciones Familiares:

Del total de Centros de Trabajo de la muestra analizada, hay 5 (18% del total) que recogen en el articulado de sus Convenios algún tipo de prestación familiar



De ellos, 3 (60%) son fabricantes de MDD. Ello significa que solo un 10% de centros de trabajo de los Centros de trabajo de empresas que fabrican MDD tienen recogidas este tipo de mejoras, y un 29% de los de fabricantes de MDF.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE TEROR, S.A.. Fabrica MDF

Artículo 20.-Bolsas de estudio y fondo social de cultura y deporte.

Se atenderá en la consignación de los presupuestos de la Empresa de un fondo para bolsas de estudios de los trabajadores, cónyuges e hijos de los mismos, que se abonará anualmente y en el mes de Octubre, en las siguientes condiciones:

- a) Educación Infantil (de 0 a 5 años) 100,00 Euros*
- b) Educación Primaria (de 6 a 12 años) 120,00 Euros*
- c) Educación Secundaria 150,00 Euros*
- d) Enseñanzas Deportivas, Artísticas e Idiomas 150,00 Euros*
- e) Bachillerato y Formación Profesional 180,00 Euros*
- f) Enseñanza Universitaria (Grado, Máster y Doctorado) 300,00 Euros*

Para las ayudas de los apartados d), e) y f), si el importe de la matrícula fuese inferior a la ayuda correspondiente, se abonará como máximo el importe debidamente justificado de la matrícula.

Asimismo, se asigna un fondo social de doce mil euros anuales para el desarrollo de actividades culturales y deportivas en grupo y/o individuales de los trabajadores de la Empresa, siendo el importe máximo anual por trabajador de 240,00 euros, debidamente justificado.

Artículo 21.-Ayuda por hijo discapacitado.

Los trabajadores con hijos a su cargo a quienes por el Organismo correspondiente les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitado, percibirán mensualmente una ayuda de 50,00 euros. Si el padre y la madre del discapacitado fuesen ambos trabajadores de la Empresa, la ayuda sólo se abonará a uno de ellos

Artículo 27.-Premios por nacimiento o adopción.

La empresa abonará al trabajador por el nacimiento o adopción de cada hijo la cantidad de 300 euros previa justificación de dicho nacimiento o adopción. Este importe se abonará en la nómina siguiente a la del mes de la justificación.

Prestamos y ayudas:

Tan solo 2 centros de trabajo de los 28 de la muestra (7% del total) tienen recogidos en sus Convenios préstamos o ayudas



Ambos Centros de trabajo pertenecen a empresas que fabrican en exclusiva MDF

Como ejemplo:

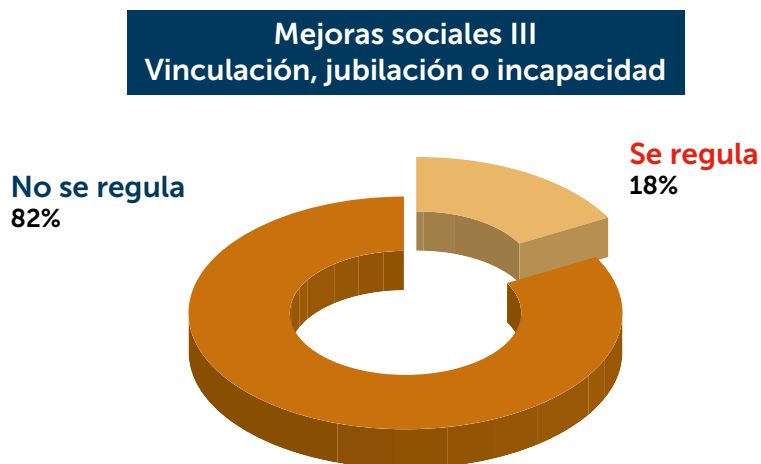
CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE TEROR, S.A.. Fabrica MDF

Artículo 37.-Vivienda

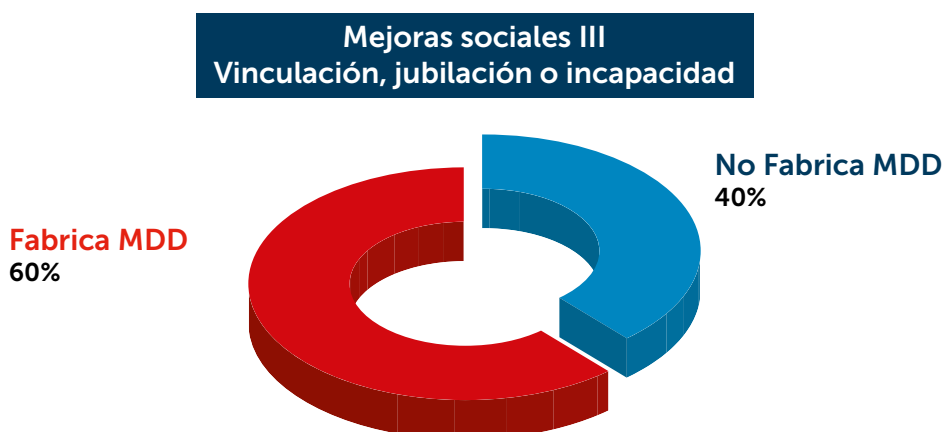
Se creará una bolsa de 20.000,00 euros para anticipos reintegrables destinados a la adquisición o construcción de la primera vivienda, así como para la reparación de su vivienda habitual en la que deberá figurar empadronado.

Premios de Vinculación, jubilación o incapacidad:

Este tipo de mejoras se halla igualmente poco extendida (5 de los 28 Centros de trabajo, 18% del total)



3 de ellos (60%) son fabricantes de MDD en tanto que los 2 restantes (40%) son fabricantes exclusivos de MDF. El 14% de los Convenios que afectan a los Centros de trabajo de empresas fabricantes de MDD recogen alguna mejora de este tipo., en tanto que el 29% de los fabricantes de MDF las tienen.



Como ejemplo:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREMIUM MIX GROUP, SLU, DEL CENTRO DE TRABAJO DE CALDES DE MALAVELLA

Artículo 36.- Premio de jubilación

1. *El personal que, con un mínimo de antigüedad de 10 años en la Empresa, se jubile al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, o dentro de los 3 meses siguientes al cumplimiento de dicha edad, tendrá derecho a un premio de jubilación de la cuantía de 90 días de sueldo base más antigüedad. Este premio se incrementará en 12 días por cada año de antigüedad que supere los 10, con un límite máximo de 270 días, equivalente a una antigüedad de 25 años. Se entiende por edad de jubilación ordinaria aquella prevista en el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social vigente (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), así como la normativa transitoria de aplicación (disposición transitoria séptima).*
2. *El personal que solicite la jubilación hasta 5 años antes de cumplir la edad de jubilación ordinaria, tendrá derecho a un incremento del premio regulado en el apartado 1, de la siguiente cuantía, si se jubila entre la edad que consigna el escala o dentro de los tres meses siguientes al cumplimiento de esta:*
 - Un año de anticipación 10% incremento.*
 - Dos años de anticipación 20% incremento.*
 - Tres años de anticipación 30% incremento.*
 - Cuatro años de anticipación 40% incremento.*
 - Cinco años de anticipación50% incremento.*
3. *En caso de que la persona trabajadora accediera a la jubilación parcial de acuerdo con lo establecido en el artículo 49 del presente Convenio, el premio se calculará en el momento de acceder a la situación de jubilado parcial en la misma proporción en que deje de prestar servicios de acuerdo con su edad y antigüedad según los apartados 1 y 2. Posteriormente, si reduce nuevamente su prestación de servicios o, en todo caso, cuando pase a la situación de jubilación total, se calculará nuevamente la parte pendiente del premio que corresponda de acuerdo con la nueva antigüedad y edad que tenga en cada momento.*

4. *En caso de muerte de una persona trabajadora estando en activo, cualquiera que sea la edad, los beneficiarios que se indican a continuación, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a la cuantía del premio de jubilación que hubiera merecido la persona trabajadora en el momento de su fallecimiento, de acuerdo con la escala que se fija en el apartado 1 de este artículo. Esta indemnización es incompatible con la regulada en el apartado 5 de este artículo.*

Serán beneficiarios de la indemnización por fallecimiento, por este orden:

- a) el cónyuge,*
- b) los descendientes,*
- c) los ascendientes.*

Si no existiera ninguno de estos beneficiarios la indemnización se entregará a la persona a la que haya designado la persona trabajadora, y, si no lo ha hecho, se entregará a sus herederos.

5. *El premio de jubilación, en la cuantía que se regula en el apartado 1 de este artículo, se hará extensivo a las personas trabajadoras que cesen en la Empresa por causa de incapacidad permanente, antes de alcanzar la edad de jubilación.*

Acreditarán el premio las personas trabajadoras que a partir de la vigencia de este Convenio, causen baja en la Empresa con carácter definitivo, por haber sido declarados en situación de incapacidad permanente, en grado total para la profesión habitual o absoluta, mediante resolución firme.

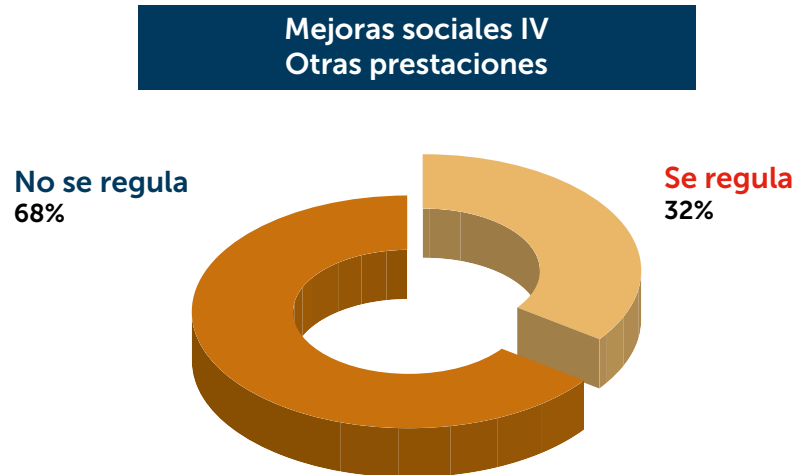
Artículo 37.- Indemnización por fallecimiento o incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo o permanente total para la profesión habitual

Todos los trabajadores que mueran o queden incapacitados de forma absoluta para todos los trabajos, o en forma permanente y total para su profesión habitual, como consecuencia de accidente, causarán una indemnización de 16.500 €.



Otras mejoras sociales:

9 Centros de trabajo (32% del total) tienen recogidas en sus Convenios otro tipo de mejoras sociales



De ellos, 8 (89% del total de los que las recogen) son fabricantes de MDD. Suponen un 38% de las empresas que fabrican MDD. Tan solo 1 centro de trabajo de fabricante de MDF contiene mejoras de este tipo. Es decir, que de los fabricantes de MDF solo el 14% recogen este tipo de mejoras.





Sin embargo es esta última empresa la que recoge unos Beneficios más ricos en este apartado.

Ejemplos:

CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE TEROR, S.A. (Fabrica exclusivamente MDF)

Artículo 19.- Ayuda médico sanitaria

El personal laboral de Aguas de Teror, S.A., tendrá derecho a una prestación económica del 30% del importe de la factura en los casos de adquisición, por prescripción facultativa del especialista o médico oficial acreditado, de prótesis dentales, auditivas o fonéticas, lentes para gafas, lentillas, aparatos ortopédicos, desvitalizaciones, empastes y similares, así como otras prestaciones de carácter excepcional, sin que dicho importe supere las cantidades que figuran en el siguiente cuadro:

- a) Lentillas y gafas (montura y cristales) Hasta un máximo de 120,00 Euros*
- b) Prótesis dentarias (implantes) Hasta un máximo de 350,00 Euros*
- c) Empastes (Obturación) 25,00 Euros máximo cada uno*
- d) Desvitalizaciones y análogos (endodoncia) Hasta un máximo de 180,00 Euros*
- e) Brackets Hasta un máximo de 350,00 Euros*
- f) Dentadura superior e inferior 250,00 Euros*
- g) Los aparatos de fonación o auditivos, los articuladores vibrátiles y las restantes prótesis especiales Hasta un máximo de 250,00 Euros.*
- h) Vehículos de inválidos 600,00 Euros por una sola vez.*
- i) Calzado corrector con o sin plantilla ortopédica 40,00 Euros*
- j) Plantillas ortopédicas 20,00 Euros cada una.*
- k) Sustitución de cristales de gafas 25,00 Euros cada uno.*

El acogerse al apartado b) del presente artículo, supone la exclusión del apartado f). Para tener derecho a estas prestaciones, el interesado deberá presentar las facturas correspondientes y recetas médicas originales, no pudiéndose optar a estas ayudas por el mismo concepto en periodo inferior a dos años.

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA PREMIUM MIX GROUP, S.L. CENTRO DE TRABAJO DE MONDARIZ (Fabrica MDD)

Artículo 17) Subsidio de defunción

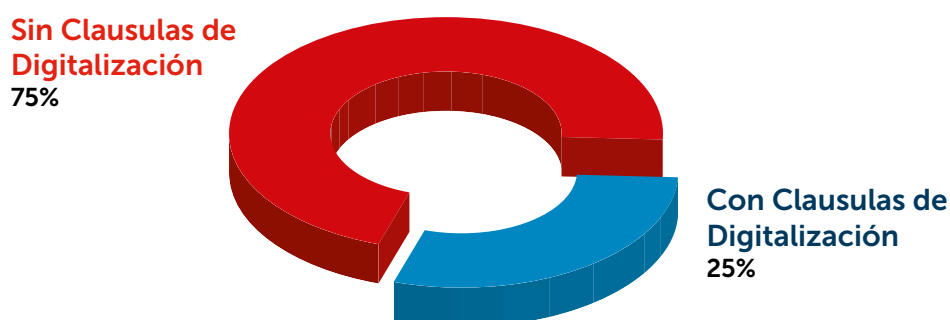
Al fallecer un productor en activo, por causa no cubierta por el seguro de accidentes individuales contratado por la Empresa, ésta abonará a sus Herederos legales dos mensualidades de sueldo base y antigüedad por una sola vez, doblándose este importe si además deja hijos en las condiciones de edad y de incapacidad expresadas en el artículo anterior.

Este subsidio será incompatible con la percepción de las mensualidades abonables cuando el productor fallece antes de jubilarse, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior.

Como conclusión del apartado de mejoras sociales decir que, si bien este tipo de cláusulas son más comunes en los Centros de Trabajo de las empresas que fabrican MDD, son en general más ricas en las empresas fabricantes de MDF

6.4.3. Resultados Industria 4.0. y Digitalización

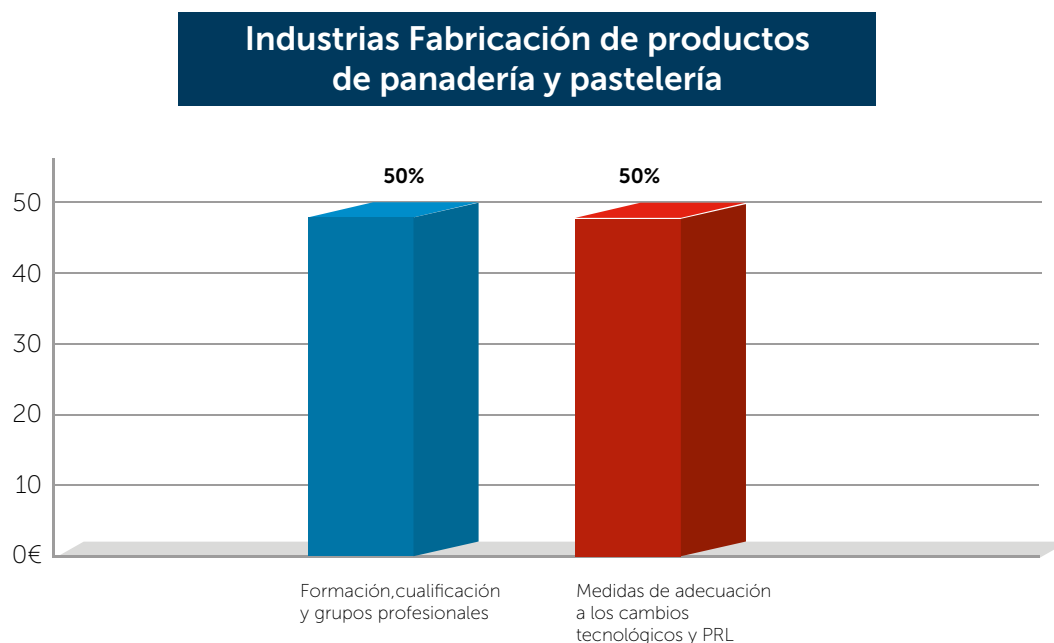
Respecto a este sector, las cláusulas de digitalización fijan una presencia del 25% dentro del estudio, frente a las cláusulas sin digitalización que representan el 75%



El detalle del análisis de las cláusulas de digitalización apuntan a dos variables, por un lado a la relativa a la formación, cualificación y grupos profesionales con un 50% y por otro lado a las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales con otro 50%.

Las medidas de adecuación de los cambios tecnológicos y prevención de riesgos laborales, recogen la introducción de medidas de adecuación de este tipo económica y tecnológicamente viables que estén alineados con el respeto al entorno dentro de la empresa..

Siendo además importante, dentro de la formación, cualificación y grupos profesionales, resaltar el valor con el que se identifica la formación profesional como vehículo formativo de adaptación a las innovaciones tecnológicas en las empresas, de los trabajadores.



6.4.4. Resultados Igualdad en la Negociación Colectiva

El análisis de las condiciones laborales del Top 10 de empresas que forman el Ranking 2019 del sector de Fabricación de aguas emvasadas, nos muestra que el 60% de estas empresas aplica el Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas emvasadas y el 40% restante, cuenta con un Convenio de empresa.

Estos porcentajes son aplicables tanto a las empresas que fabrican parcial o mayoritariamente MDD, como a las empresas fabricantes de MDF, en ambos casos, el 60% de las empresas aplica el Convenio sectorial.

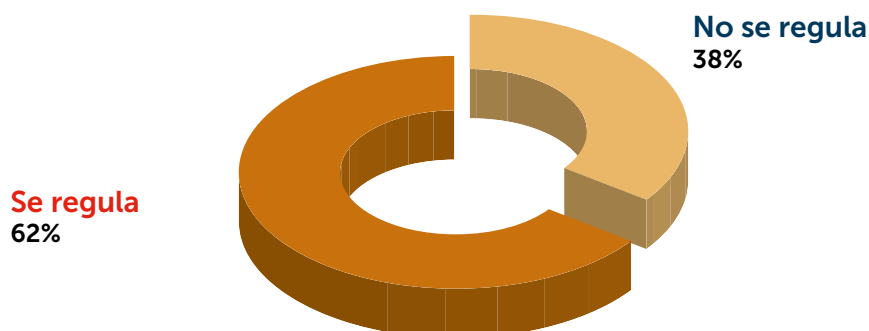
Se han analizado 8 convenios colectivos: el Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas emvasadas y 7 convenios de empresa: 4 convenios de la empresa Premium Mix, aplicables en los centros de trabajo de Malavella, Arbúcles (FONT REGAS y FONTDOR) y MONDARIZ; el convenio de Aguas de Solán de Cabras; de empresas "Bebidas Naturales" y el convenio de Aguas de Teror.

Principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, hay que señalar que el 62% de los convenios analizados de este sector regula de forma más o menos extensa la igualdad de oportunidades.

En todos los convenios que se aplican en empresas fabricantes de MDF encontramos regulado este principio, mientras que los convenios que no lo regulan se aplican en una empresa fabricante de MDD.

Principio de igualdad M/H



La fórmula más extendida en estos convenios es remitirse a lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

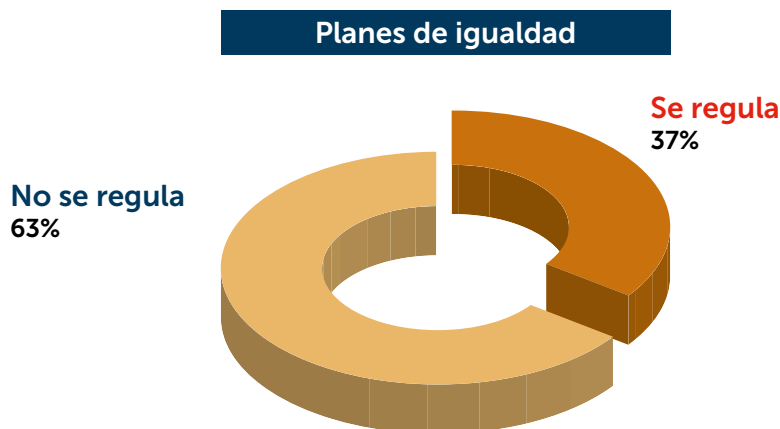
El Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas (Art. 40) señala que "De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En los convenios de empresa, encontramos el compromiso con más desarrollo en el Convenio Colectivo de Bebidas Naturales, "1. Las empresas del Grupo velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico" (Art. 6).

Mientras que el Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Cabras, muestra el compromiso de la empresa con la igualdad refiriéndose a su propio Plan de Igualdad, "Tanto la representación empresarial como sindical, conscientes de la importancia de promover iniciativas y acciones que tengan como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, promovieron el actualmente vigente "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A." (Art. 31).

Obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad

El 63% de los convenios analizados del sector de Fabricación de Aguas no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes



En el grupo de convenios que regulan la obligatoriedad de negociar Planes de igualdad, el 67% se aplica en empresas fabricantes de MDD, mientras que el 33% son empresas MDF.

El **Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas** es uno de los convenios que hace mención a los Planes de Igualdad. (Art. 40) *“Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación”.*

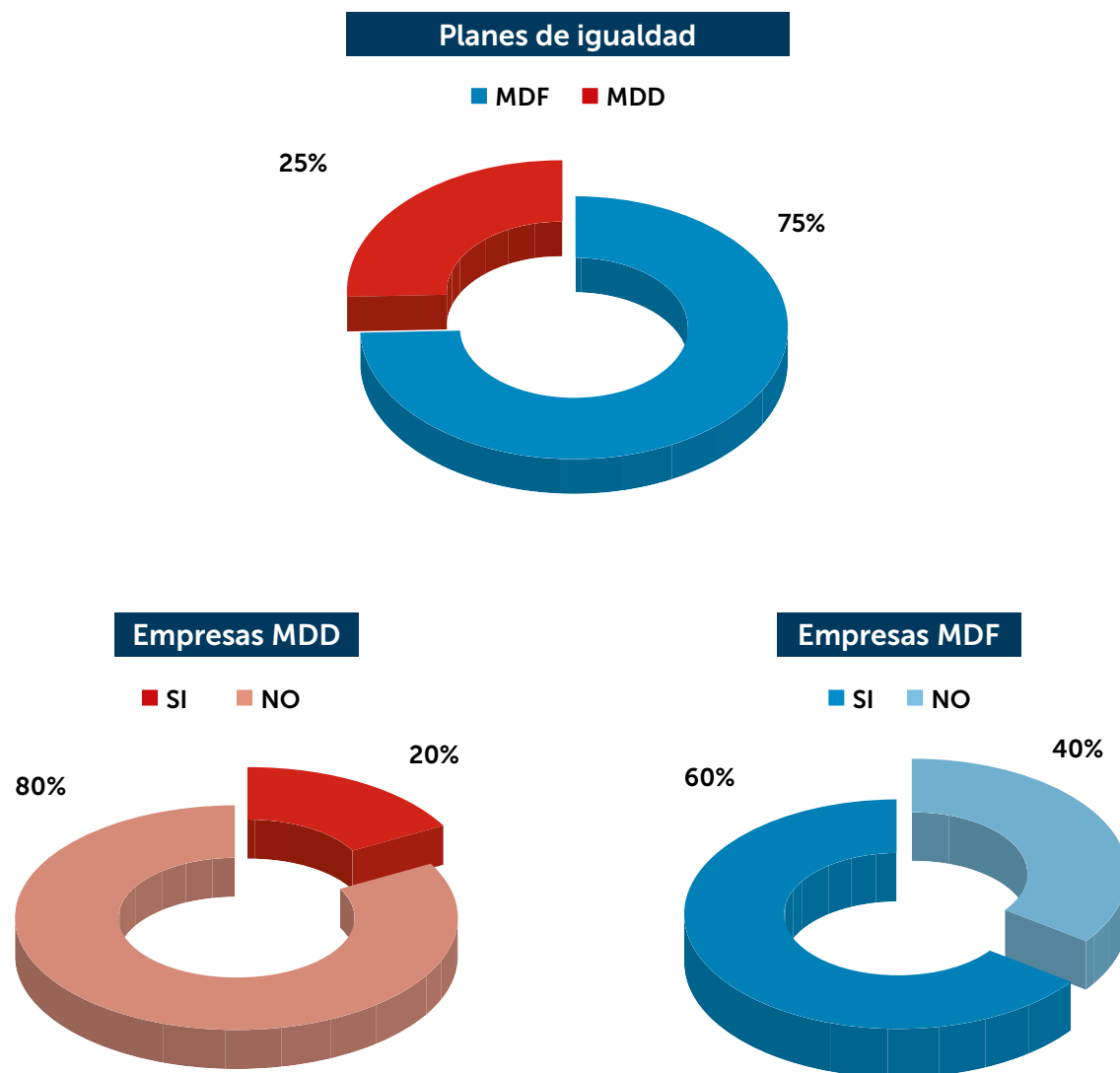
En los convenios de empresa analizados, volvemos a destacar el desarrollo en este punto en el **Convenio Colectivo de Bebidas Naturales** que dedica su Artículo 31 a Planes de Igualdad *“El objetivo principal de este Plan es superar el planteamiento basado exclusivamente en la prohibición de discriminar para adoptar una perspectiva más amplia que abarca la obligación de impedir la discriminación y promover la igualdad efectiva. 2. A partir de la definición legal del plan de igualdad como conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa (...)”.*

Mientras que el **Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Cabras**, lo hace refiriéndose, de nuevo, al Plan de Igualdad de la empresa (Art. 31)

El 40% las empresas analizadas del sector de Fabricación de Aguas envasadas cuenta con un Plan de Igualdad registrado o localizable. De estas empresas, el 75% se relaciona con la fabricación de productos para MDF, mientras que suponen el 50% de las empresas en el Ranking.

En cuanto a las empresas que se relacionan con la fabricación de MDD, se observa que el 80% no cuenta con un Plan de Igualdad frente al 20% que ha negociado su Plan de igualdad.

Por el contrario, el 60% de las empresas relacionadas con productos MDF, ha negociado un Plan de Igualdad.

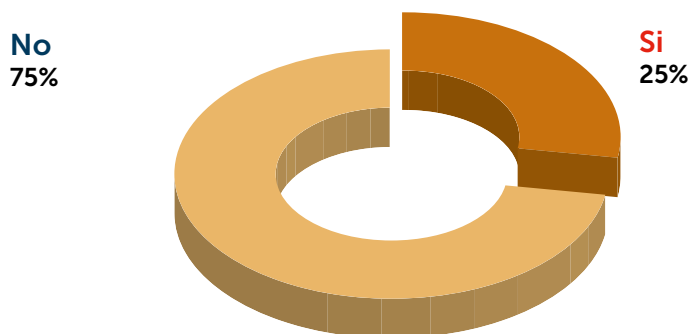


Comisión de Igualdad

El 75% de los convenios analizados del sector de Fabricación de Aguas no recoge nada ni menciona ni cuenta con una Comisión de Igualdad.

Los convenios que hablan de la Comisión de Igualdad son dos convenios de empresa, uno de aplicación en una empresa fabricante de MDD y otro de aplicación en una empresa fabricante de MDF.

Comisión igualdad



Ninguno de estos convenios tiene desarrollada la Comisión de Igualdad, ni su composición, ni sus competencias ni marca un plazo para dar comienzo a su funcionamiento.

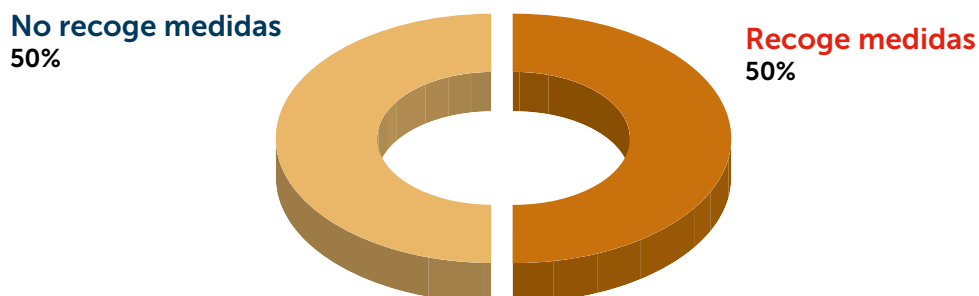
El **Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Cabras**, se refiere a la Comisión de Igualdad encargada de la negociación, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa y el **Convenio Colectivo de Bebidas Naturales**, relaciona las competencias de esta Comisión únicamente en la actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Contratación, Formación, Promoción, Adaptación de jornada)

El 50% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aguas recoge alguna medida dirigida a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El 75% de los convenios que recoge medidas dirigidas a promover la igualdad se aplica en empresas fabricantes de MDD.

Acciones positivas



El **Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas** se encuentra en el grupo de convenios que incluye alguna medida para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en concreto en el área de Contratación donde dice textualmente: *“Promover la contratación de la mujer en política de igualdad de género”* (Art. 18.d).

Entre los convenios de empresa analizados que recogen este tipo de medidas desarrolladas destaca el **Convenio Colectivo Premium Mix centro de trabajo de Malavella** en el cual encontramos la siguiente redacción: *“La dirección de la Empresa se compromete a desarrollar acciones positivas orientadas a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, defendiendo como objetivos básicos la igualdad de oportunidades en el acceso a la ocupación, la formación y la promoción y/o desarrollo profesional. Las acciones que adopte la empresa para alcanzar estos objetivos serán consecuentes con los principios siguientes:*

- *La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente.*
- *La igualdad de oportunidades incluye, en particular, el acceso a todos los tipos de niveles de formación y perfeccionamiento.*
- *El respeto a la dignidad de la persona al puesto de trabajo en condiciones, indispensable para la existencia efectiva de igualdad de oportunidades profesionales” (Art. 19) y con un desarrollo de mayor alcance, destaca el Convenio Colectivo de Bebidas Naturales, “(...) cuyo objeto es el de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, el Grupo pondrá en marcha acciones cuyos objetivos persiguen:*
 - a) *Fomentar la aplicación de medidas de equiparación personal y profesional de manera permanente entre todas las personas que forman parte del Grupo independientemente de su sexo.*
 - b) *Impulsar programas y acciones para la eliminación de barreras físicas y sociales que perpetúan hábitos, tipos de profesiones y roles que tradicionalmente se han asociado a uno de los dos sexos y hoy pueden ser desempeñados por ambos.*
 - c) *Sensibilizar y preparar a todas las personas integrantes del Grupo para que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades, eliminen los tratos discriminatorios y eviten el uso sexista del lenguaje. (Art. 31)*

El **Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Ca bras**, hace referencia a estas medidas y sus objetivos refiriéndose a su propio Plan de Igualdad (Art. 31).

Principio de Igualdad Salarial

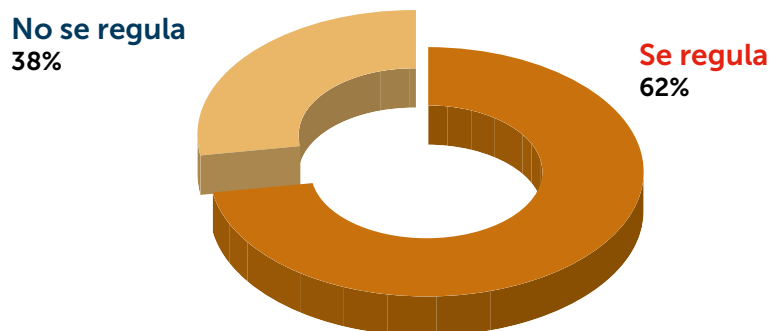
Ninguno de los convenios analizados recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial.

Acoso sexual o por razón de sexo (Faltas muy graves, medidas preventivas y protocolo de actuación)

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de sexo, señalamos que el 62% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aguas regula de alguna manera, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El 80% de los convenios que cuenta con una regulación contra este tipo de acoso se relaciona con empresas fabricantes de MDD.

Acoso sexual y por razón de sexo



La fórmula más extendida en los convenios analizados es incluir el acoso sexual como una falta muy grave, olvidando en todos los casos el acoso por razón de sexo. Así lo encontramos en el del **Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas** (Artículo 30.3) y en el **Convenio Colectivo de Premium Mix**, de los centros de **Malavella y Arbúcles** (FONT REGAS), ambos reproducen el mismo texto en su Artículo 42.c)12.

En cuanto a medidas preventivas contra este tipo de acoso, hay que señalar que ningún convenio del sector de Fabricación de Aguas analizado recoge medidas preventivas.

Entre los convenios que avanzan un poco más en la gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo encontramos poco desarrollo.

El **Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas** se limita a mandar a la Comisión Paritaria la elaboración de un protocolo de acoso que se incorporará al Convenio (Disposición transitoria segunda).

En el **Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Cabras** encontramos algo similar en su Artículo 31: *"la Comisión de Igualdad velará por la aplicación y, en su caso, actualización del "Protocolo para la prevención y procedimientos de tratamiento del acoso en el trabajo", contenido en el "Plan de Igualdad de Oportunidades de Aguas Solán de Cabras, S.A."*

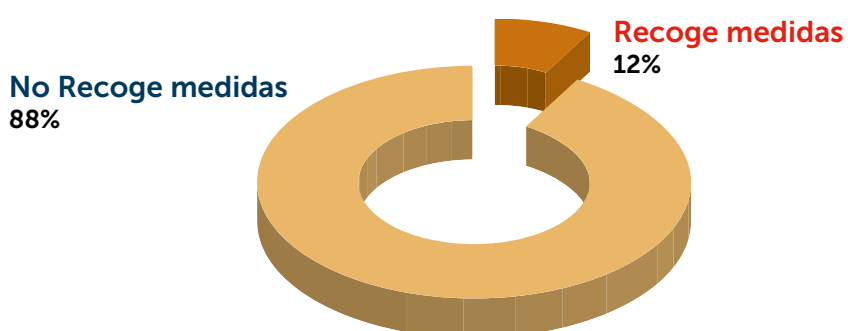
El único convenio que cuenta con un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo es el **Convenio Colectivo de Bebidas Naturales**. En este convenio encontramos un protocolo de actuación muy extenso y muy desarrollado en su Artículo 31.3. Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo, que no se recoge textualmente por su extensión, cuenta con el compromiso de la empresa y una declaración de principios, definiciones y ejemplos de conductas tipificados por faltas, un procedimiento de actuación desarrollado con dos formas: preliminar y formal, con plazos marcados para resolución del caso. Es destacables igualmente la participación de la RLT en el proceso de investigación a través del Comité de Igualdad. Recoge medidas cautelares, tramitación, las competencias de la persona instructora, el informe de conclusiones y circunstancias agravantes y represalias.

Medidas para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 88% de los convenios analizados del sector de Aguas no recoge medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Solo 1 de los 8 convenios analizados protege a las trabajadoras víctimas de violencia de género y este convenio es de aplicación en una empresa fabricante de productos MDD.

Mujeres víctimas violencia de género



El único convenio que cuenta medidas protectoras para las trabajadoras víctimas de violencia de género y que mejora los derechos de estas trabajadoras recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es el **Convenio Colectivo de Bebidas Naturales**. Este convenio dedica su Artículo 33 a la Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género y recoge:

"1. Se entiende por «violencia de género», a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Aquellas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Entre las mismas cabe destacar las siguientes:

- Derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual nivel organizativo si necesitan cambiar las víctimas de residencia.*
- Permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.).*
- Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.*
- Anticipación del periodo vacacional.*

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección".

Conclusiones

- El análisis de los convenios colectivos en el Top 10 de las empresas del sector de **Fabricación de aguas de bebidas envasadas** nos muestra que el 60% de estas empresas aplica el Convenio Colectivo Sectorial y el 40% restante, cuenta con un Convenio de Empresa.

El 62% de los convenios analizados regula de alguna manera los términos y condiciones para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La fórmula más extendida en estos convenios es remitirse a lo establecido en la *Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, así lo encontramos en el *Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas* y en el *Convenio Colectivo de Bebidas Naturales*, mientras que el *Convenio Colectivo de Aguas de Solán de Cabras*, se refiere a su propio Plan de Igualdad.

El 63% de los convenios analizados no recoge la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad, ni siquiera menciona este tipo de planes. Entre los convenios que hablan de planes de igualdad encontramos el *Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas* y el *Convenio Colectivo de Bebidas Naturales* que recogen lo establecido en la Ley de Igualdad y la definición de estos planes.

El 75% de los convenios analizados no recoge nada ni menciona en su articulado nada sobre la Comisión de Igualdad. Los dos convenios que hablan de Comisión o Comité de igualdad lo relacionan con el Plan de igualdad o el Protocolo de acoso. La mitad de estos convenios carece de medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ni recoge ninguna medida de acción positiva. Entre los que recogen este tipo de medidas se encuentran el *Convenio Colectivo de Industrias de aguas de bebidas envasadas que recoge medidas en el área de contratación*; el *Convenio Colectivo Premium Mix centro de trabajo de Malavella* que habla de acciones positivas y objetivos a alcanzar en el acceso al empleo, la formación y la promoción y/o desarrollo profesional y el *Convenio Colectivo de Bebidas Naturales*, que recoge medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, en las condiciones de trabajo y marca una serie de objetivos a alcanzar a través de la aplicación de estas medidas.

Ninguno de los convenios analizados recoge ni menciona nada sobre igualdad salarial.

El 62% de los convenios colectivos analizados del sector de Fabricación de Aguas regula de alguna medida, más o menos desarrollada, las actuaciones contra el acoso sexual y por razón de sexo. Los *Convenios de Industrias de aguas de bebidas envasada* y los *Convenios de Premium Mix*, de los centros de *Malavella* y *Arbúcles* recogen el acoso sexual en su listado de faltas muy graves, pero se olvidan del acoso por razón de sexo.

La prevención del acoso es la gran olvidada en todos los convenios del sector, ya que ninguno de los convenios analizados recoge medidas preventivas contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El *Convenio Colectivo de Industrias de aguas* y el *Convenio de Aguas de Solán de Cabras* mandatan a la comisión (paritaria o de igualdad) la elaboración de un protocolo de acoso sexual y solo el *Convenio de Bebidas Naturales* desarrolla un Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de género, con un amplio y modélico desarrollo.

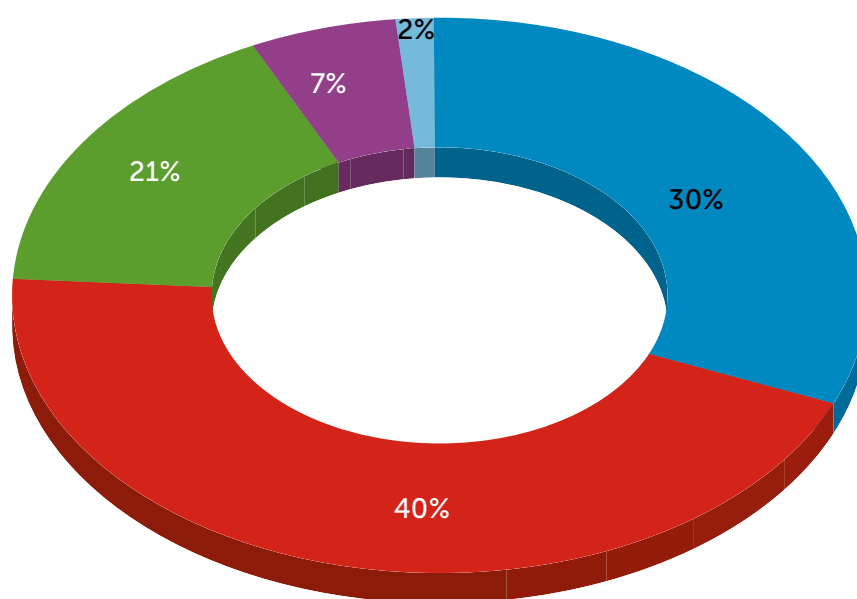
Solo 1 de los 8 convenios analizados recoge medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, se trata del *Convenio de Bebidas Naturales* que dedica un artículo de su texto a la protección de estas trabajadoras.

6.5. Resultados de las Encuestas

Encuestas dirigidas a las personas trabajadoras

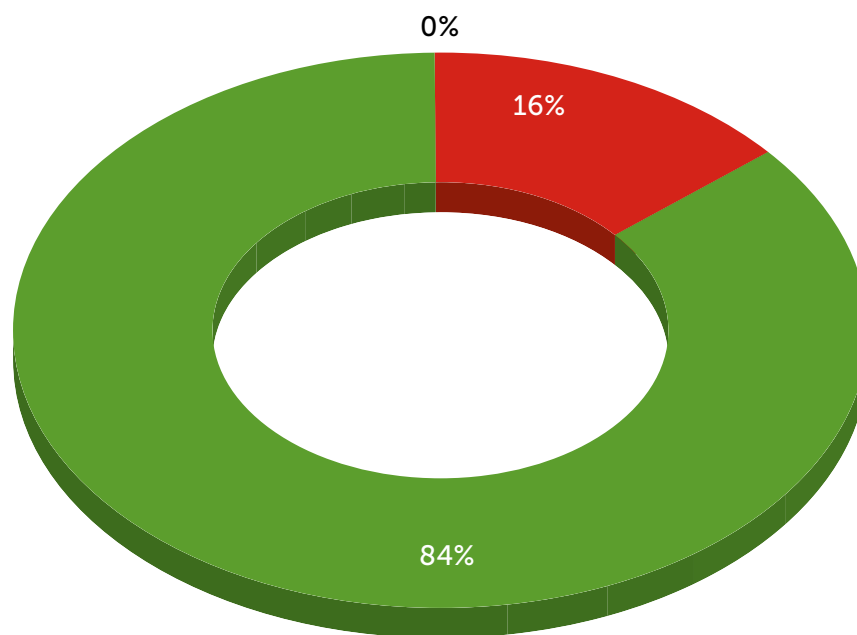
- El 40% de las personas que participan en las encuestas pertenece al sector de Conservas de pescado. Le siguen en importancia el sector Lácteo y el sector de Panadería, con el 30% y el 21% de la participación, respectivamente.

■ Lácteas ■ Conserva de pescado ■ Panadería y pastelería ■ Aguas ■ Otros

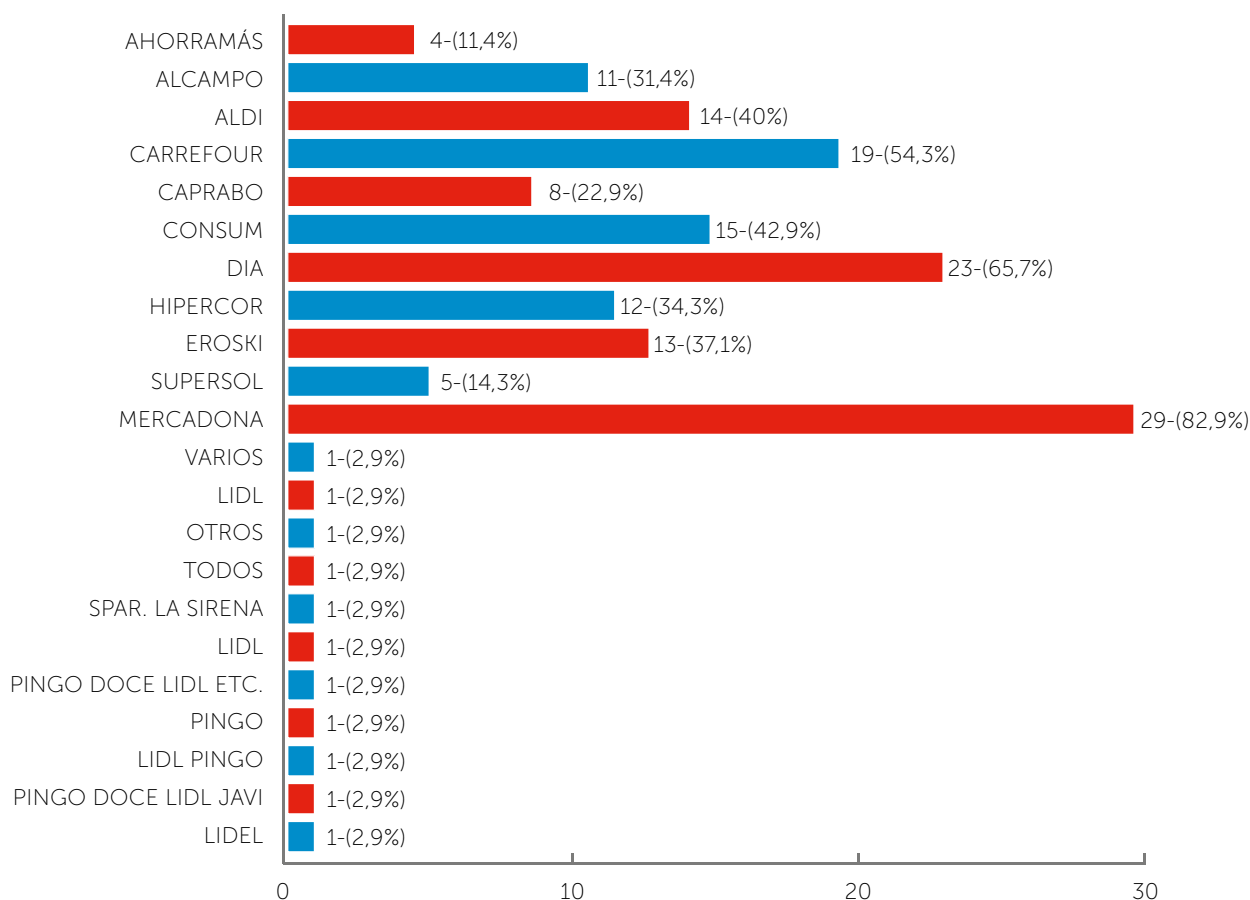


- El 84% de las encuestas recibidas pertenecen a personas trabajadoras en empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y su propia marca, el 16% son personas trabajadoras de empresas MDF y no se reciben respuestas de personas trabajadoras de empresas que fabriquen en exclusiva MDD.

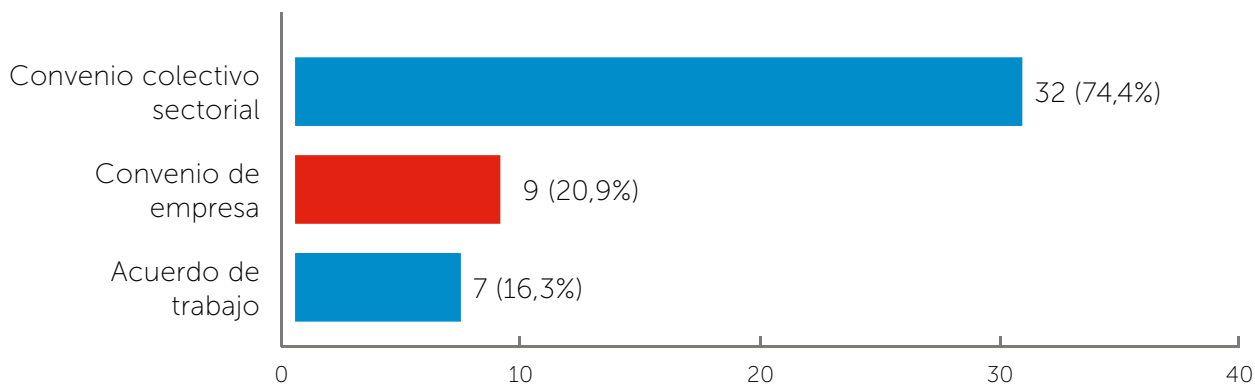
■ Solo fabrica MDD ■ Solo fabrica MDF ■ Fabrica ambas



- La mayoría de las respuestas señalan como principal distribuidor de sus empresas a Mercadona, seguido de DIA y Carrefour.



- En cuanto la **calidad** de los productos MDD y MDF, el 58´1% de las personas encuestadas opina que NO existen diferencias entre ambas marcas.
- Respecto a la **innovación**, El 60´5% de las personas que participa en la encuesta cree que la innovación NO se ve afectada por la fabricación de MDD.
- Cerca del 56% de las personas encuestadas opina que la fabricación de MDD afecta a las condiciones de trabajo. En el 74% de los casos las empresas que ocupan a estas personas aplican Convenio colectivo de ámbito estatal, en el 21% Convenio de empresas y en el 16´3% restante, Acuerdo de trabajo.



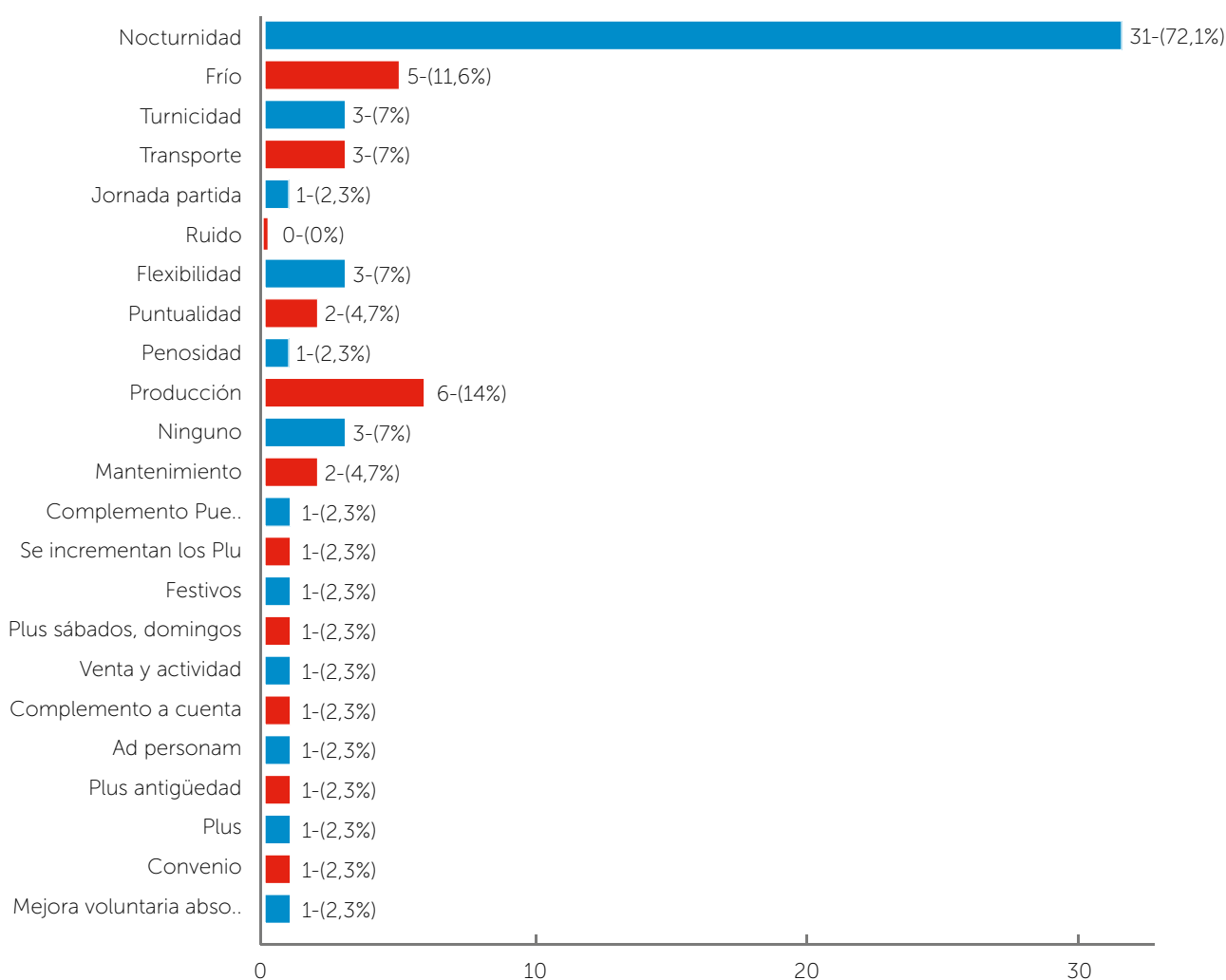
- El 51´2% de las personas que participa en la encuesta afirma que su Convenio NO cuenta con **cláusula de ultraactividad**

- Más del 90% de las personas trabajadoras encuestadas tiene una **jornada laboral** igual o mayor a 8 horas, el 88´4% cuenta con **tiempo de descanso** incluido y el 46´5% tiene **flexibilidad horaria**.

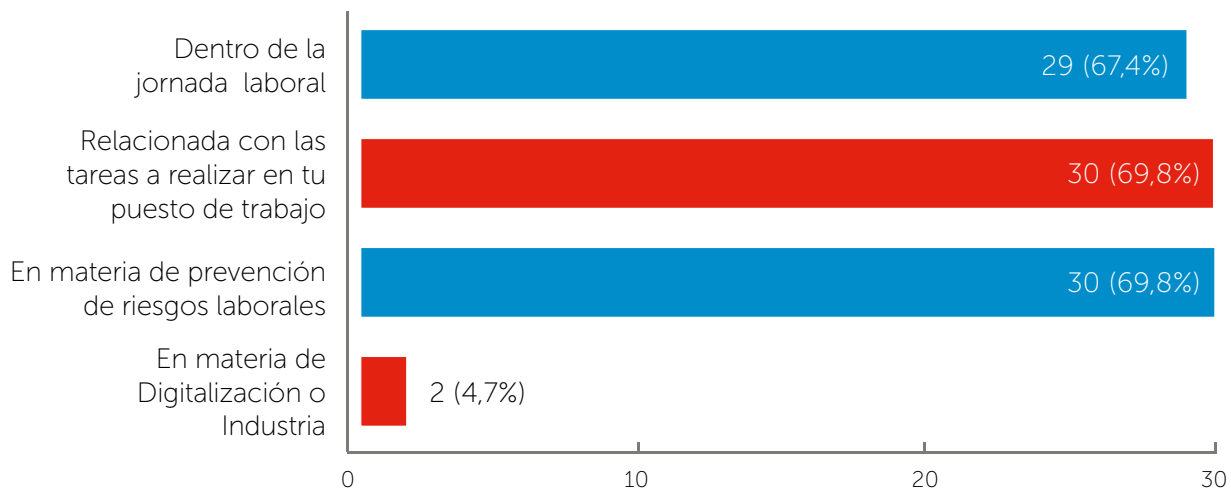
- El 60´5% de las encuestas afirma que su convenio colectivo NO recoge **cláusulas de revisión salarial**, mientras que el 39´5% restante que afirma que sí, en el 79% de los casos está **vinculada al IPC**.

- El 88´4% de las personas trabajadoras que participa en la encuesta cuenta con dos o más pagas extraordinarias, que en el 88´4% de los casos son de la misma cuantía.

- Prácticamente todos los trabajadores que participan en la encuesta tienen algún **plus reconocido (el 93% del total)**. Los pluses más reconocidos suelen ser: nocturnidad y producción.



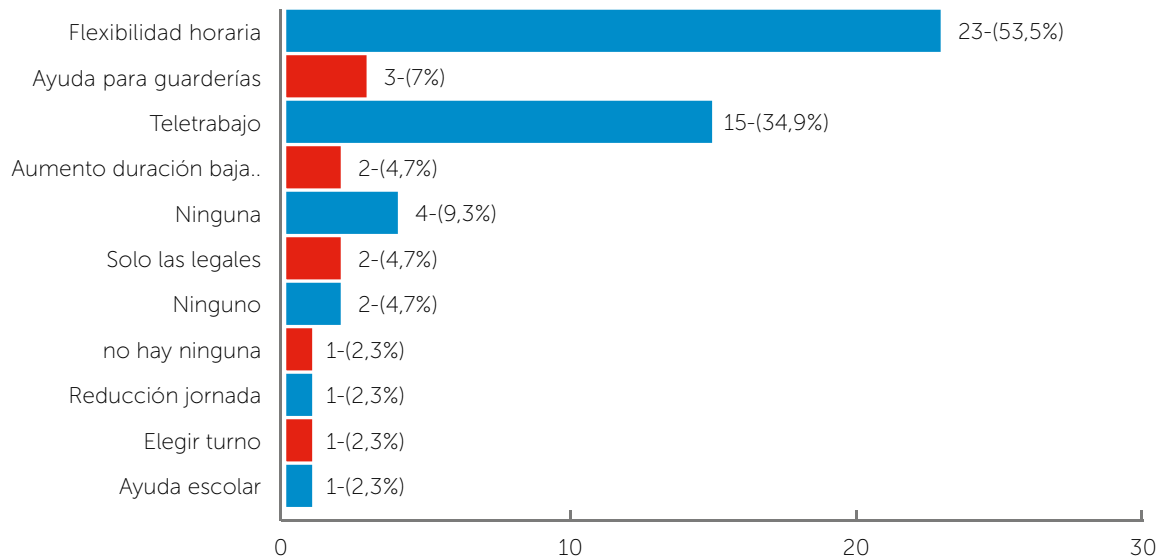
- Todas las personas encuestadas han recibido **formación** en el último año. El 70% en materia de Prevención de Riesgos Laborales y 70% relacionada con las tareas a realizar en su puesto de trabajo, mientras que solo un 4,7% de las personas trabajadoras recibe formación sobre Digitalización o Industria 4.0

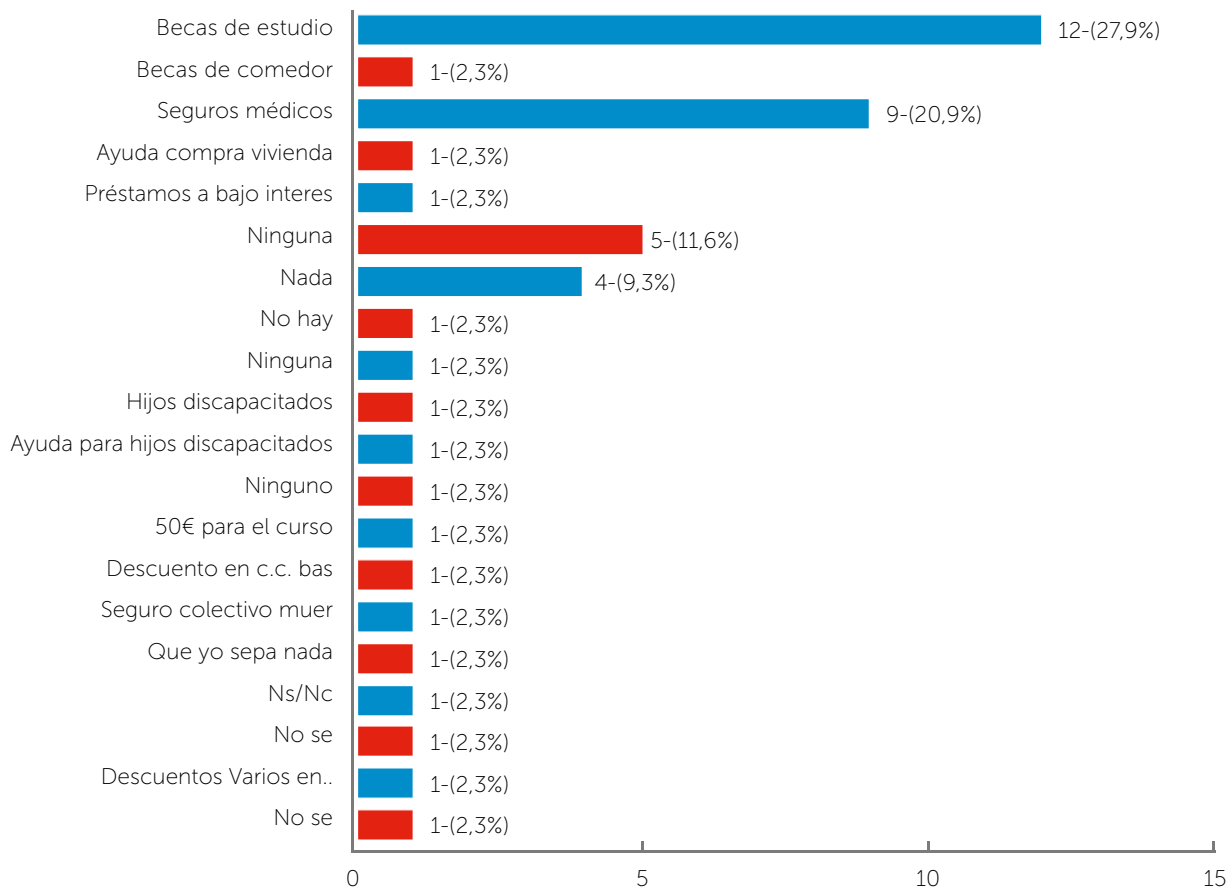


- El 84% de las personas encuestadas, responde que su empresa SI complementa hasta el 100% en los casos de **enfermedad o accidente común y enfermedad o accidente laboral**, aunque la mayoría en los casos de enfermedad o accidente laboral.



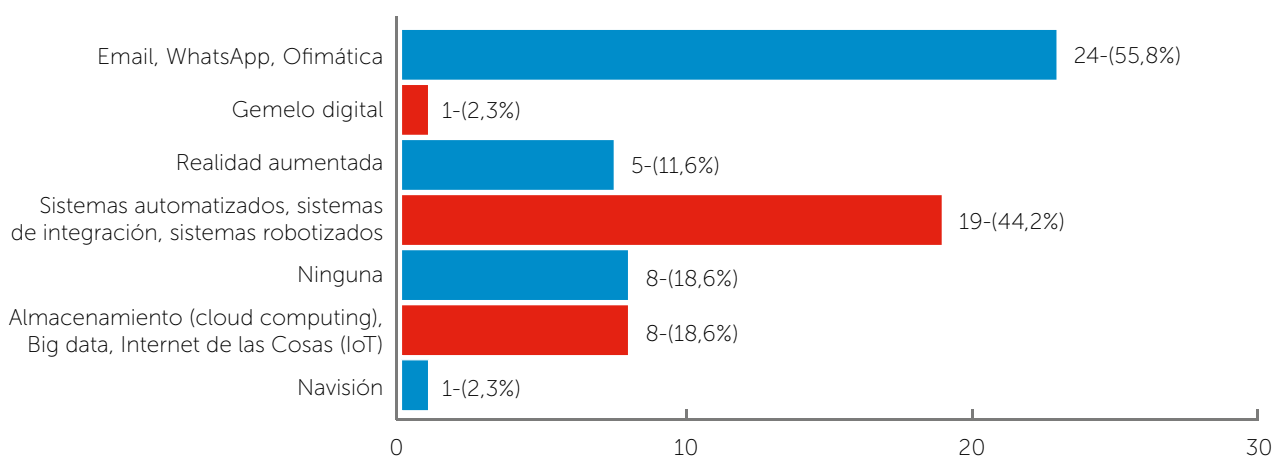
- La flexibilidad horaria destaca dentro de las **políticas de conciliación de la vida laboral y familiar** y se lleva a cabo en el 53'5% de las empresas. Le siguen en importancia el Teletrabajo (35%) y las ayudas para guarderías (7%).



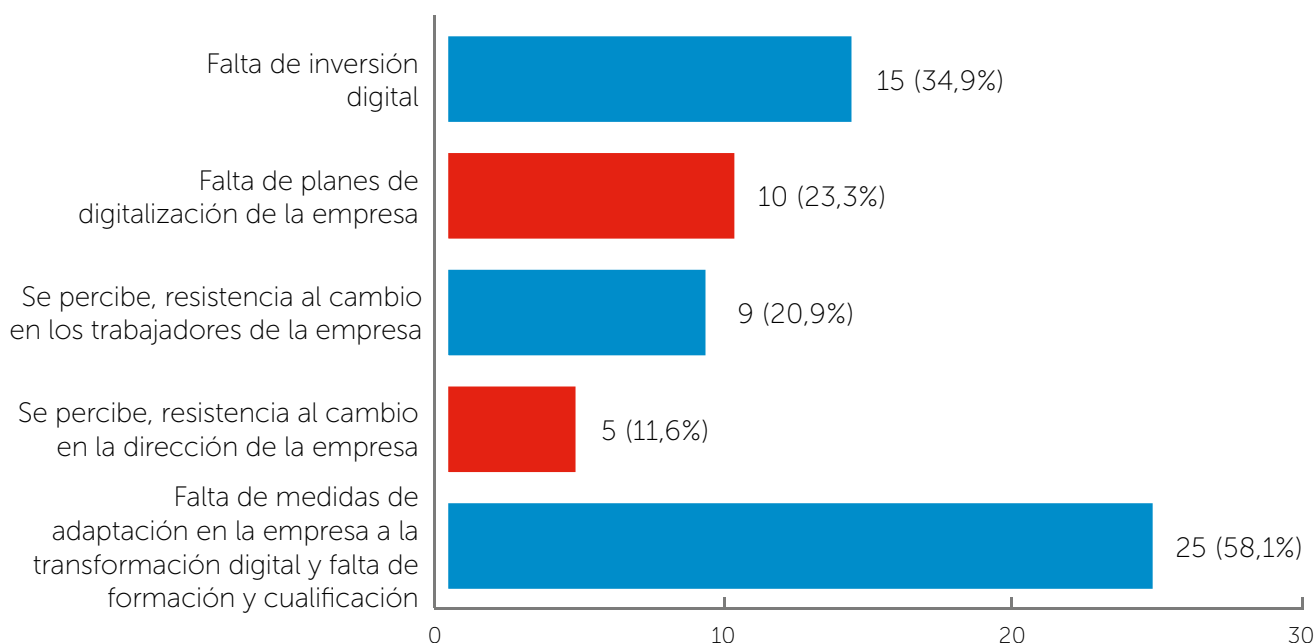


- Algo menos de la mitad, el 46%, de las personas que participan en la encuesta afirma que su empresa realiza alguna acción relacionada con la Responsabilidad Social, pero en el 59% de los casos sin participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
- El 67´4% de las personas encuestadas reconoce que su empresa SI promueve la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**.
- El 58´1% de las personas encuestadas afirma que en su empresa la **selección de personal** se realiza siguiendo un criterio de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo las mismas oportunidades mujeres y hombres.
- El 44% de las encuestas pone de manifiesto que su empresa NO dispone de mecanismos para **atraer o promocionar a mujeres y hombres por igual**, mientras que el 37´2% opina que SI y un 19% no lo sabe o no responde a esta pregunta.
- El 58% de las personas encuestadas opina que la **retribución** en su empresa es igualitaria para mujeres y hombres que ocupan un mismo puesto de trabajo, mientras que un 28% opina que no y el 14% restante, no sabe o no responde la pregunta.
- En cuanto a las medidas de conciliación y corresponsabilidad, el 60´5% de las personas encuestadas afirma que su empresa favorece el uso de este tipo de medidas, un 16% piensa que no y el 23% no sabe o no responde a esta pregunta.

- El 63% de las personas encuestadas responde que su empresa SI cuenta con un **Plan de Igualdad**, el 21% responde que su empresa no cuenta con un plan de igualdad y un 16% no sabe o no responde a esta pregunta.
- En cuanto a la existencia de un **Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo**, el 55´8% de las encuestas señala que su empresa cuenta con este procedimiento, mientras que el 25´6% manifiesta que su empresa no cuenta con un protocolo y un 18´6% no sabe o no responde a esta pregunta.
- El 91% de las personas que han participado en la encuesta afirma saber qué hacer en caso de **sufrir o presenciar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**.
- El 79% de las personas encuestadas NO conoce la **estrategia de Transformación Digital** de su empresa.
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 98%, dice que su Convenio Colectivo NO recoge ninguna **cláusula relativa a los cambios que produce la innovación tecnológica o digitalización**
- El 95% de las personas que participan opina que su empresa SI ha sido **robotizada, digitalizada o ha introducido algún tipo de innovación tecnológica**
- La inmensa mayoría de las personas encuestadas, el 55´8% afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática, el 44% sistemas automatizados, de integración, robotizados.



- Según las encuestas, la principal barrera de las empresas para una mayor innovación tecnológica o digitalización se debe a la falta de medidas de adaptación en la empresa a la transformación digital y falta de formación y cualificación, así lo muestra el 58% de las encuestas. En segundo lugar, la principal barrera sería la falta de inversión digital (35%).



- El 58% de las personas encuestadas opina que SI existe **cultura digital** en su empresa pero solo se percibe en partes muy concretas de la empresa, el 42% restante se reparte a partes iguales entre quienes opinan que NO existe cultura digital en su empresa y SI existe cultura digital en su empresa.

- El 79% de las personas encuestadas responde que NO ha recibido **formación orientada a la adquisición de competencias digitales o tecnológicas**.

- El 51% de las encuestas reconoce que SI se ha producido algún **cambio en su puesto de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica, mientras que un 49% opina NO se han producido cambios en su puesto de trabajo.

- El 95% de las encuestas muestra que NO se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas tecnologías**.

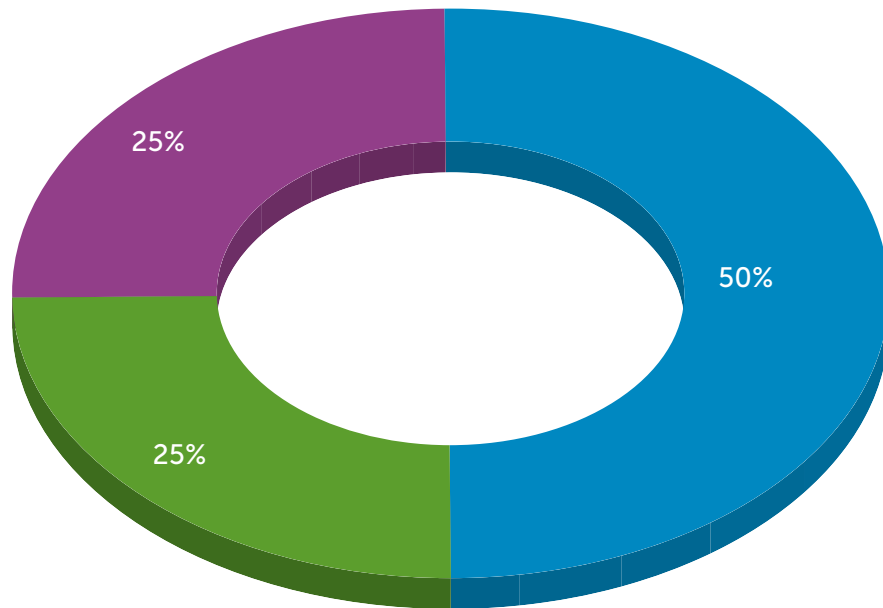
- El 65% de las encuestas manifiesta que durante los últimos años SI se ha percibido una **aceleración de la digitalización en algunos puestos de trabajo** de la empresa

Encuestas dirigidas a Empresas de los sectores analizados

- El 50% de las empresas que participan en las encuestas pertenece al sector Lácteo, el 25% al sector de Panadería y el 25% al sector de Aguas.

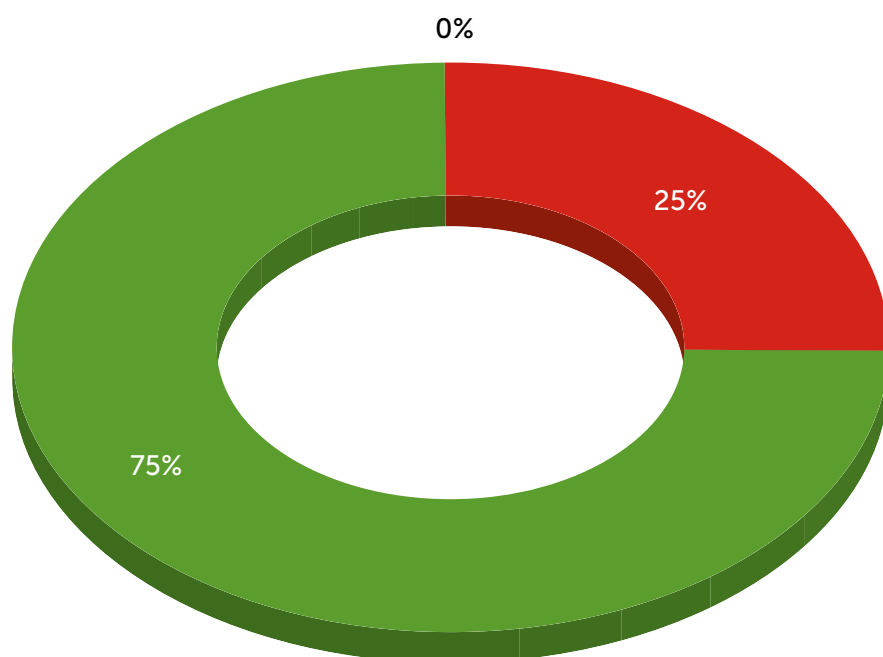
No se han recibido encuestas de empresas del sector de Conservas de pescado.

■ Lácteas ■ Conserva de pescado ■ Panadería y pastelería ■ Aguas



- El 75% de las encuestas recibidas pertenecen a personas trabajadoras en empresas que fabrica, parcial o mayoritariamente, MDD y su propia marca, el 25% son personas trabajadoras de empresas MDF y no se reciben respuestas de personas trabajadoras de empresas que fabriquen en exclusiva MDD.

■ Solo fabrica MDD ■ Solo fabrica MDF ■ Fabrica ambas

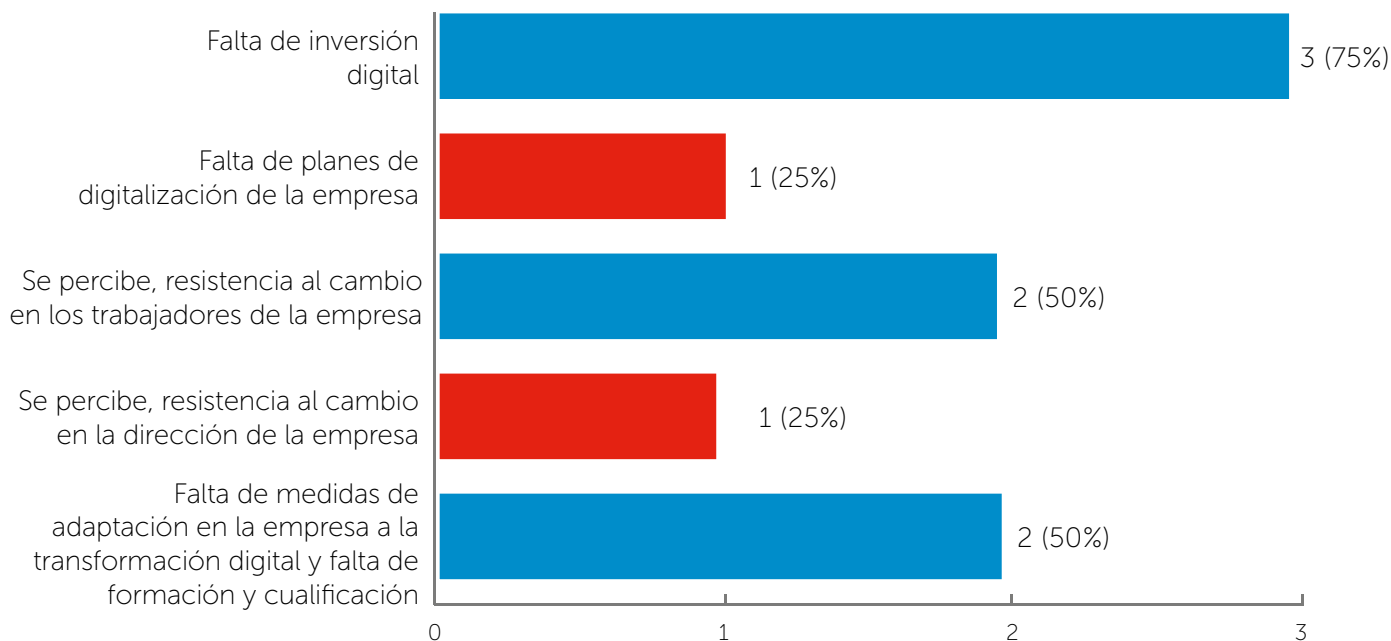


- El 75% de las empresas considera que SI existen **prácticas comerciales desequilibradas** en el poder negociador de la distribución.
- La mitad de las empresas que han participado en las encuestas opina que la producción y el consumo de "marca blanca" puede suponer un freno a la **innovación**, mientras que la otra mitad opina lo contrario.
- En cuanto a **la calidad de los productos de MDD**, la mitad de las empresas encuestadas opina que la calidad NO puede ser igual que la de los productos de MDF, mientras que la otra mitad opina lo contrario.
- Todas las empresas encuestadas, afirma que en el caso de fabricar "marca blanca" ésta se produce en el mismo centro de trabajo que su propia marca, y se aplica el mismo Convenio Colectivo.
- El 75% de las empresas contesta que la fabricación de MDD, NO le impone algún modo concreto de producción y el sistema organizativo lo realiza la empresa.
- En ningún caso, las empresas que fabrican MDD, tienen ningún estándar en materia de Industria 4.0.
- En cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, la mitad de las empresas afirma SI realiza alguna acción en materia de RSE mientras que la otra mitad opina lo contrario.
- Todas las empresas reconocen que SI promueven la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que sus procesos de selección son igualitarios**.



- El 75% de empresas encuestadas afirma que son capaces de **atraer o promocionar a mujeres y hombres por igual**.
- Solo la mitad afirma realizar periódicamente alguna **Auditoría salarial** para detectar y controlar la brecha salarial entre mujeres y hombres, y la mitad de ellas **NO** cuenta con ningún **Plan de acción** para corregir la brecha salarial.
- Todas las empresas que participan en la encuesta afirma favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre sus personas empleadas.
- La mitad de las empresas que han participado en la encuesta afirman tener un **Plan de Igualdad, mientras que todas cuentan con un Protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo**.
- El 50% de las empresas afirma tener una **estrategia de Transformación Digital**, pero el 75% de ellas reconoce que los convenios colectivos de aplicación **NO** recogen **cláusulas que hagan referencia a los cambios** por innovación tecnológica o digitalización.
- El 75% de las empresas afirma haber **robotizado o digitalizado alguna de sus actividades**.
- Todas las empresas afirma utilizar como herramienta digital: Email, WhatsApp, Ofimática y almacenamiento on line.
- Según las respuestas de las empresas, la principal barrera que encuentran para una mayor innovación tecnológica o digitalización se encentra en la falta de inversión digital y en segundo lugar, se percibe cierta resistencia al cambio en las personas trabajadoras de la empresa y falta de medias de adaptación en la empresa.





- El 75% de las empresas encuestadas señala que SI existe **cultura digital** en su empresa, pero solo se percibe en partes muy concretas, el 25% restante opina que su empresa NO cuenta con cultura digital y ninguna empresa afirma que exista plana cultura digital.
- La mitad de las empresas encuestadas afirma haber realizado **formación para personas trabajadoras orientada a la adquisición de competencias digitales** y en todos los casos, siempre dentro de la jornada laboral.
- Solo la mitad de estas empresas tiene previsto realizar algún tipo de formación, para personas trabajadoras orientada a la adquisición de competencias digitales.
- El 50% de las empresas responde que SI se ha producido algún **cambio en los puestos de trabajo** provocado por la transformación digital o innovación tecnológica.
- En ninguna de estas empresas se ha producido ningún **Expediente de regulación de empleo relacionado con la implantación de nuevas** tecnologías y solo un 25% tiene previsto los puestos de trabajo que necesitará en su empresa como consecuencia de la digitalización.



Fuentes consultadas

www.alimarket.es

www.ine.es

www.mapa.gob.es

www.merco.info

www.convenios.tales.es

www.mercasa.es

www.mites.gob.es

www.lactalis.es

www.danone.es

www.capsa.es

www.renypicot.es

www.covap.es

www.garciabaquero.com

www.schereiberfood.com

www.entrepinares.es

www.iparlat.com

www.lechecelta.com

www.europastry.com

www.cerealtosirofoods.com

www.donutsiberia.es

www.gullon.es

www.adamfoods.es

www.grupopanstar.es

www.monbake.com

www.kellogg.es

www.arluy.com

www.anitin.com

www.jealsa.com

www.grupocalvo.com

www.frinsa.es

www.isable.net

www.clubcampos.com

www.dani.es

www.albo.es

www.igmontes.com

www.gilcomes.com

www.grupoconsorcio.com

www.vichycatalan.com

www.aquaservice.com

www.sanbenedetto.es

www.tiendasolana.es

www.bebidas-naturales.com

www.aguasdefirgas.com

www.aquadeus.es

www.aguasdeteror.es

www.fonteide.es

Boletines Oficiales del Estado,
de Comunidad Autónoma y Provinciales



ORDEN AAA/1579/2012 DE 2 DE JULIO, MODIFICADA POR ORDEN AAA/1239/2015 DE 23 DE JUNIO. CONVOCATORIA 2021

