



ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE MARCAS DE DISTRIBUCION , MARCAS DE PRESTIGIO Y CONDICIONES LABORALES.

Pza. Cristino Martos,4-3ª planta. 28015 Madrid
Tels. 91 540 82 66/18 - Fax. 91 559 86 30
agroalimentaria@agroalimentaria.ccoo.es
www.ccooagroalimentaria.org
Afilada a la UITA y EFFAT

Documento Interno.
Julio, de 2009

INDICE

1.- ANTECEDENTES.	pág. 3
2.- INTRODUCCIÓN.	pág.5
3.- HIPOTESIS DE TRABAJO.	pág. 6
4.- METODOLOGÍA DE INICIO DEL ESTUDIO.....	pág. 6
5.- RESULTADO POR SUBSECTORES.	pág. 7
(A) SUBSECTOR DE INDUSTRIAS LÁCTEAS.	pág. 7
(B) SUBSECTOR DE INDUSTRIAS CÁRNICAS.....	pág. 9
(C) SUBSECTOR DE CERVEZAS.	pág. 10
(D) SUBSECTOR DE APERITIVOS Y SNACKS.	pág. 10
(E) SUBSECTOR DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS... ..	pág. 11
(F) SUBSECTOR DE PANADERÍA INDUSTRIAL.	pág. 12
6.- MODELOS Y TIPOS DE EMPRESAS ANALIZADAS.	pág. 12
7.- CONCLUSIONES.	pág. 13
8.- ANEXOS SUBSECTORIALES.....	pág. 14

ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE MARCAS DE DISTRIBUCION Y CONDICIONES LABORALES.

1.- ANTECEDENTES

El papel estratégico del Sector Agroalimentario en España.

El sector agroalimentario Español es un sector estratégico y debe ser considerado y tratado como tal en las mesas de industria y diálogo social reforzado que se han abierto en los foros confederales.

Estos son los principales motivos del carácter estratégico del sector¹:

- Es el primer sector en la industria de manufacturas, aportando el 17% del total de la producción industrial, siendo el 2'40% del Producto Interior Bruto, el 12% del valor añadido y el 14% de la mano de obra (cerca 500.000 trabajadores), teniendo recorrido y cultura de gestión para aumentar estos indicadores.
- Contribuye a generar una balanza comercial positiva y presenta una notable trayectoria y cultura empresarial de exportación y de productos de calidad con alto reconocimiento internacional con posibilidades de consolidar y ampliar tanto el consumo interno como las exportaciones en volumen total y en productos.
- Tiene una estructura empresarial muy fragmentada con sólo un 4% de empresas medianas o grandes, y un 96% de micro y pequeña empresas, con lo que supone de dificultad para vincularlas a la representatividad de las organizaciones empresariales y sindicales, y sin embargo tiene la suficiente capacidad y flexibilidad para generar empleo y riqueza.

1 Datos extraídos de la ponencias del III Congreso de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras celebrado en Tenerife en mayo de 2009.

- La atomización de las empresas se ve acompañada de una creciente concentración productiva por absorciones de las empresas más rentables con abundantes deslocalizaciones, y una gran concentración del poder de la distribución.
- Contribuye activamente a la diversificación productiva de la economía, y no es un sector muy atractivo para las inversiones especulativas y las distorsiones financieras o de valor que se producen en los mercados de renta variable.
- Tiene una especial repercusión en el sector de la restauración, así como en el mantenimiento de la actividad agraria y pecuaria, medio ambiente y en el tejido socioeconómico rural.
- Los subsectores son, por orden de importancia en ventas las industria cárnicas (20%), lácteas (10%), alimentación animal 9%, frutas y hortalizas 8%, vino 6'5%.

2.- INTRODUCCIÓN

En un contexto económico desfavorable para los trabajadores, motivada por el fracaso de un modelo económico y productivo, con una gran falta de liquidez tanto en las empresas como en muchos hogares españoles, los consumidores tienden a reducir sus gastos sustituyendo los productos de marcas de prestigio con una importante implantación en el mercado por otros de precio más barato, llamados marcas de distribución o marcas blancas.

Los efectos que esto tiene para las empresas del sector agroalimentario que fabrican marcas propias y de prestigio son varios: pérdida de cuota de mercado, reducción de inversiones en I+D+i, pérdida de eficacia en sus campañas de publicidad seleccionando el consumidor un menor precio desligando el concepto de calidad de la imagen publicitaria del productor, menores márgenes de beneficios... factores éstos que ponen en riesgo la calidad del empleo dibujando además un escenario más complicado para llevar a cabo la Negociación Colectiva.

Resulta preocupante que en España se siga la tendencia de un crecimiento de las marcas blancas y una pérdida de cuota de mercado de las grandes marcas de prestigio, sometidas a presiones en unos casos por la concentración cada vez mayor de la distribución, las diferencias de precio entre ambas, o por la presión ejercida por las grandes cadenas de distribución que imponen condiciones cada vez más duras, eliminando de sus lineales marcas de prestigio y potenciando sus propias marcas blancas.

3.- HIPÓTESIS DE TRABAJO

“Las condiciones laborales son mejores en las empresas fabricantes con Marca Propia (en adelante MP) y de prestigio (MPP) que en las empresas que fabrican para Marcas blancas o Marcas de Distribución (en adelante MDD)”. El objetivo de trabajo es confirmar o no esta idea.

4.-METODOLOGÍA DE INICIO DEL ESTUDIO

Se seleccionan **seis subsectores** (industrias lácteas, industrias cárnicas, cervezas, aperitivos y snack, aguas de bebida envasada y panadería industrial) y se comparan:

- a) el convenio colectivo o acuerdo marco estatal como aquel que sirve de referencia a las empresas o centros que producen para MDD
- b) los convenios de empresa o acuerdos de centro de MPP.

Las tablas adjuntas se han realizado comparando los convenios colectivos y/o acuerdos de empresa, acompañándose de consultas telefónicas con Representantes Legales de los Trabajadores de varias de las empresas y subsectores considerados.

Las conclusiones se exponen, se debaten y elaboran en un grupo de trabajo integrado por 6 personas (técnicos y sindicalistas de la Federación Agroalimentaria) en el marco de las acciones de prospectiva de la Secretaria de Políticas Sectoriales de la Federación.

Ha dificultado la comparación el hecho de que cada vez más las grandes empresas hacen tanto marca propia como marca de distribución, teniendo dificultad para conocer los porcentajes de producción entre ambas. Las comparaciones ofrecidas se realizan entre centros que realizan “casi solamente” marca de distribución con otros centros o empresas que realizan “casi exclusivamente” marca propia.

Ante la diversidad de casos, se ha optado por **cuantificar y comparar resultados a partir del salario hora, tomando como referencia la categoría de oficial de primera de producción** ofreciéndose en este informe las diferencias detectadas en porcentajes.

5.- RESULTADOS POR SUBSECTORES

(A) Subsector Industrias Lácteas:

Representa un 10% sobre la facturación del sector agroalimentario.

Dentro del subsector hay empresas que se dedican a elaborar productos de un alto valor añadido (yogures, bífidos, quesos, etc.) mientras que otras se dedican al envasado y venta de leches líquidas y/o enriquecidas.

Por ello y a fin de ser lo más rigurosos posibles hemos comparado entre sí:

- 2 empresas que se dedican a elaborar yogures.
- 2 empresas que se dedican al envasado de leches líquidas.

a) Danone vs Senoble: La primera de ellas es una multinacional francesa líder en ventas en la gama de yogures en España con 5 centros de trabajo y unos 1.700 trabajadores y con un volumen de ventas en torno al 48% en yogures.

La segunda de ellas Senoble, es otra Multinacional francesa con 1 centro de trabajo en España (Castilla Mancha) con 403 trabajadores que se dedica casi en exclusiva (95%) para fabricar los yogures de la marca Hacendado para Mercadona.

Danone tiene una jornada máxima anual de 1.702 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 26.168 €, lo que significa que perciben 15,37 € por hora.

Senoble tiene una jornada máxima anual de 1.770 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 20.641,75 €, lo que significa que perciben 11,66 € por hora.

La diferencia entre ambas significa que un trabajador de Danone trabaja 68 horas menos al año y gana 5.526,25 € más al año lo que significa que gana un 31,81 % más por hora que un trabajador de Senoble.

b) Puleva vs Convenio Estatal que ampara a varios productores de MDD: Puleva es una empresa perteneciente al grupo Puleva Food, S.L. primera compañía del sector de comercialización de productos lácteos de valor añadido de España, que tiene 4 centros de trabajo en España y unos 980 trabajadores, rigiéndose por el Convenio de empresa articulado con el convenio estatal.

Puleva tiene una jornada máxima anual de 1.770 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 23.037 €, lo que significa que perciben 13,01 € por hora.

El Convenio estatal tiene una jornada máxima anual de 1.770 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 13.228 €, lo que significa que perciben 7,47 € por hora.

La diferencia entre ambas significa que un trabajador de Puleva trabajando las mismas horas gana 9.809 € más lo que significa que gana un 74,16 % más por hora que un trabajador del Convenio Estatal.

(B) Subsector Industrias Cárnicas:

Representa un 20% sobre el total de la facturación del sector agroalimentario

Campofrío Food Group, S.A. empresa multinacional líder en el subsector con varios centros de trabajo en Europa y cerca de 3.000 trabajadores y un 16% de cuota de mercado. Se analiza el Acuerdo de empresa del centro de Burgos (el mejor dentro del grupo), el cual está articulado como una mejora del convenio de ámbito estatal.

El Pozo Alimentación, S.A. situado en Alhama de Murcia, es el segundo grupo cárnico en España tras Campofrío, teniendo 4 plantas de producción y unos 3300 trabajadores en 2009.

Campofrío tiene una jornada máxima anual de 1.770 horas, percibiendo un salario anual de 26.326 €, lo que significa que perciben 14,87 € por hora.

El Pozo Alimentación tiene una jornada máxima anual de 1.770 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 22.000 €, lo que significa que perciben 12,42 € por hora.

El Convenio estatal por el que se rigen el resto, incluidas las que fabrican marcas blancas, tienen una jornada máxima anual de 1.770 horas y perciben 15.379 €, lo que significa un salario hora de 8,68 €.

Tenemos por tanto que un trabajador de Campofrío gana por hora un 71,31% más que un trabajador que trabaje sujeto solamente al convenio estatal, siendo la diferencia de un 43,08% de un trabajador de El Pozo sobre ése mismo trabajador.

Hemos analizado así mismo otros sectores con porcentajes de facturación inferiores al 4%:

(C) Subsector de cervezas:

Se analizan 2 empresas, una de MP MAHOU con convenio propio de empresa, que solamente fabrica su propia marca, (excepto un porcentaje mínimo para Hipercor) y Font Salem (DAMM) de el centro de trabajo de el Puig que hace fundamentalmente MDD.

Mahou tiene una jornada máxima anual de 1.746 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 33.178 €, lo que significa que perciben 19,00 € por hora.

Font Salem tiene una jornada máxima anual de 1.800 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 24.350 €, lo que significa que perciben 13,52 € por hora.

La diferencia entre ambas significa que un trabajador de Mahou trabajando 54 horas menos gana 8.828 € más lo que significa que gana un 40,53 % más por hora que un trabajador de Font Salem.

(D) Subsector de Aperitivos Y Snacks:

Se analizan 2 empresas, una Multinacional americana del grupo Pepsico Snack Ventures, S.A. (MATUTANO) cuya actividad principal son la elaboración, venta y distribución de patatas fritas, con 1 centro productivo en España y unos 1600 trabajadores, con una cuota de mercado de 45% con convenio propio de empresa en la fábrica de Burgos, que solamente fabrica su propia marca, y Risi, S.A. con fábrica en Madrid que fabrica MDD y que se rige por un convenio de centro de trabajo

Snack Ventures, S.A. tiene una jornada máxima anual de 1.784 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 26.947,16 €, lo que significa que perciben 15,10 € por hora.

Risi, S.A. tiene una jornada máxima anual de 1.744 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 23.200 €, lo que significa que perciben 13,30 € por hora.

La diferencia entre ambas significa que un trabajador de Snak Ventures, S.A. trabaja 40 horas más y sin embargo gana 3.747,16 € más lo que significa que gana un 13,53 % más por hora que un trabajador de Risi, S.A.

(E) Subsector Aguas de bebida envasadas:

Se analizan 2 empresas que solamente realizan MP no realizando ningún tipo de MDD, comparándolas con el Acuerdo Marco de ámbito estatal que lo aplican los que hacen las marcas blancas.

Manantial de Fuencaliente, S.A. con nombre comercial de Agua de Solares, tiene 1 centro de embotellado en Solares, Cantabria, teniendo unos 90 trabajadores y rigiéndose sus relaciones laborales por un convenio de ámbito de empresa.

Font Vella, empresa perteneciente al grupo francés Danone en su división de aguas tenía una cuota del 21% (con fonbella y lanjaron y 3 centros). En el Centro de Amer en badalona que consideramos en este informe, la empresa tiene 111 trabajadores, que se rigen por un convenio de centro de trabajo.

Manantial de Fuencaliente, S.A. tiene una jornada máxima anual de 1.784 horas, percibiendo un salario anual de 18.211,11 €, lo que significa que perciben 10,20 € por hora.

Font Vella tiene una jornada máxima anual de 1.784 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 17.347,50 €, lo que significa que perciben 9,72 € por hora.

El Acuerdo Marco estatal por el que se rigen el resto, incluidas las que fabrican marcas blancas, tienen una jornada máxima anual de 1.790 horas y perciben 13.840 €, lo que significa un salario hora de 7,73 €.

Tenemos por tanto que un trabajador de Manantial de Fuencaliente, S.A. gana por hora un 32,08% más que un trabajador que trabaje sujeto solamente al Acuerdo Marco estatal, siendo la diferencia de un 25,74% de un trabajador de Font Vella sobre ése mismo trabajador.

(F) Subsector panadería industrial.

En el caso del sector de panadería industrial (pan de molde) analizamos 2 centros de trabajo de la misma empresa, fabricando la primera de ellas MPP, teniendo un Convenio de ámbito estatal (Bimbo) y la otra fabrica MDD en exclusiva con un convenio de centro de trabajo (Pimad, SAU).

Bimbo tiene una jornada máxima anual de 1.710 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 24.630,34 €, lo que significa que perciben 14,40 € por hora.

Pimad, SAU tiene una jornada máxima anual de 1.772 horas, percibiendo un salario anual en tablas de 19.812,57 €, lo que significa que perciben 11,18 € por hora.

La diferencia entre ambas significa que un trabajador de Bimbo trabaja 62 horas menos y además gana 4.817,77 € más lo que significa que gana un 28,80 % más por hora que un trabajador de Pimad, SAU.

6.- MODELOS Y TIPOS DE EMPRESAS ANALIZADAS.

Desde el punto de vista de las tendencia podemos distinguir tres modelos o perfiles entre las empresas de los diferentes subsectores considerados en su relacion o tendencia respecto a las MDD:

Modelo A. Fabricante con MP que no hacen MDD.

Casos: Danone, Pascual, Heineken, Puleva, Cruzcampo, Amstel o Conservas Calvo.

Tendencia: parece reducirse el numero de empresas que no hacen MDD, manteniendose casos puntuales en cervezas o lacteas.

Modelo B. Fabricante con MPP que hacen MDD en mayor o menor proporción (por estudiar).

Casos: Campofrio (para Mercadona, Makro, Dia, Carrefour, El Corte Ingles, Lidl, etc), El Pozo (Lidl, Alipende, etc), Damm (Mercadona, etc), Mahou (El Corte Inglés).

Tendencia: parece aumentar en número y en porcentaje de producción MDD, algunos de las personas consultadas consideran el 40% el límite máximo que una empresa con marca propia puede dedicar a producir para MDD, siendo aconsejable diversificar las MDD para las que se produce.

Modelo C. Fabricante sin MPP que mayoritariamente produce MDD.

Casos: no hay en cervezas, ni cárnicas, ni agua, se ha encontrado en lácteas analizándose en los casos de Senoble.

Tendencia: no parece incrementarse entre las grandes, pero sigue creciendo entre las medianas.

7.- CONCLUSIONES

Los mejores convenios y condiciones laborales en el sector alimentario coinciden con empresas que tienen Marca propia de prestigio y no fabrican para MDD (es el caso de Danone o Coca Cola).

Las mejores condiciones laborales se dan sin duda en empresas con marcas propias de prestigio, en algunos subsectores como en el lácteo la diferencia en salario hora llegan a alcanzar el 200%; en el subsector cárnico puede alcanzar el 71%, mientras en el de cervezas (donde hay menor número de productores y todos grandes y con menor competencia) la diferencia entre centros que producen casi en exclusiva para MDD y los que lo hacen para MPP se reduce al 19%.

La Federación Agroalimentaria de CCOO. considera que las marcas propias (MP) generan con claridad mejores condiciones económicas, de media entre un 30% y un 40% (pudiendo llegar hasta el 71%) y sociales que las marcas de distribución MD según los subsectores considerados, y que las diferencias son notables en materia de Negociación Colectiva y en general en los derechos de los trabajadores.

Así mismo considera que las MP generan una mayor fidelización entre la empresa con marca propia y el consumidor, que entrañan un menor riesgo de deslocalización y de pérdida de empleo por cambios en las condiciones impuestas por la distribución; mayor inversiones en I+D+i y en general, mejores condiciones tanto laborales como económicas y sociales.

Hay no obstante algunos casos de empresas de MPP que no hacen MDD y que tienen condiciones laborales regidas por el convenio estatal sin mejoras como es el caso de Conservas Calvo, dedicada al sector de túnidos y otras conservas de pescado.

Equipo de trabajo bajo la coordinación de la Secretaría de Política Sectorial.

ANEXOS SUBSECTORIALES:

- (A) SUBSECTOR LÁCTEO.
- (B) SUBSECTOR CÁRNICO.
- (C) SUBSECTOR DE CERVEZAS.
- (D) SUBSECTOR DE APERITIVOS Y SNACKS.
- (E) SUBSECTOR DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS.
- (F) SUBSECTOR DE PANADERÍA INDUSTRIAL.

SUBSECTOR LÁCTEO - LECHEs LÍQUIDAS

	CONVENIO SECTORIAL ESTATAL 2008-2012 (B.O.E. 22-01-2009)	PULEVA: ACUERDO CENTRO TRABAJO (LEÓN) MEJORAS CONVENIO NACIONAL 2006-2008 (B.O.P.L. 01-03-2007)
JORNADA	1.770 horas anuales (20 minutos bocadillo al final vigencia del convenio)	1.770 Horas anuales Jornada 40 H. Semanales en turnos (Descansos 15 minutos)
EMPLEO CONTRATACIÓN	Formativos: Duración determinada (12 sobre 18 meses) Tiempo parcial 40% de las horas ordinarias./ Fijos Discontinuos	Según Convenio Sectorial
CONCILIACIÓN	Existe una Comisión de Igualdad de Oportunidades	Según Convenio Sectorial
DERECHOS SINDICALES	Según establece la Ley: Comité Intercentros por acuerdo entre empresa y trabajadores	Según Convenio Sectorial
FORMACIÓN	Según establece la Ley	Según Convenio Sectorial
SALUD LABORAL	Comisión Paritaria para la Prevención	El Delgado de Salud Laboral tiene 8 horas de crédito
I.T.	- Enfermedad Común: complemento a partir del 3º día (siempre que no se haya faltado al trabajo en los últimos 5 meses) - Accidente o enfermedad profesional: 100% del salario base	Complemento desde el primer día hasta el 60% de la base reguladora
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	29,01 Euros / Día 13.228 Euros /Año	Salario Medio: 23.037 Euros / Año Tienen distintos pluses, por la nocturnidad, trabajar sábados y domingos,....
SALARIO HORA	7,47 €/hora	13,01 €/hora
DIFERENCIAS		74,16% más que el valor hora del Estatal

SUBSECTOR LÁCTEO - YOGOURT

	CONVENIO DANONE 2008-2012 (B.O.E. 05-11-2008)	CONVENIO SENOBLE ESPAÑA 2009 (pendiente de publicación)
JORNADA	1.702 horas anuales (1694 en el año 2011) Jornada Flexible Trabajo 7 días (compensada con pluses)	1.770 horas anuales (20 minutos bocadillo al final vigencia del convenio)
EMPLEO CONTRATACIÓN	La contratación eventual no podrá exceder el 8% de la plantilla media en cómputo anual. Desarrollo Exhaustivo del resto tipo contratos	Formativos: Duración determinada (12 sobre 18 meses) Tiempo parcial 40% de las horas ordinarias./ Fijos Discontinuos
CONCILIACIÓN	Según establece la Ley Tiene mejoras en algunas licencias	Existe una Comisión de Igualdad de Oportunidades
DERECHOS SINDICALES	-Comité Intercentros -Delegados Sindicales de zona - Coordinador Nacional	Según establece la Ley: Comité Intercentros por acuerdo entre empresa y trabajadores
FORMACIÓN	Comisión de Formación	Según establece la Ley
SALUD LABORAL	Comisión de Seguridad y Salud (según marca la Ley)	Comisión Paritaria para la Prevención
I.T.	100% desde el primer día.	- Enfermedad Común: complemento a partir del 3º día (siempre que no se haya faltado al trabajo en los últimos 5 meses) - Accidente o enfermedad profesional: 100% del salario base
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	Salario Medio: 26.168 Euros / Año Pluses: puesto de trabajo; cantidad ó calidad; vencimiento periódico Percepción económica no salariales: transporte; nacimientos;.... Carácter Social: ayuda escolar; ayuda estudios; estudios por hijo;.....	Salario Medio: 20.641,75 Euros / Año
SALARIO HORA	15,37 €/hora	11,66 €/hora
DIFERENCIAS	31,81% más que el valor hora de Senoble	

SUBSECTOR CÁRNICO

	CONVENIO SECTORIAL INDUSTRIAS CÁRNICAS	MEJORAS AL CONVENIO NACIONAL EN CAMPOFRIO (BURGOS) HASTA 31/12/2008	EI POZO, S.A. MEJORAS DEL CONVENIO
JORNADA	1.770 horas anuales	1.770 horas anuales Jornada Flexible(no E.T.T., Prejubilación, Horas extraordinarias y Descansos)	1.770 horas anuales
EMPLEO CONTRATACIÓN	Contratos Formativos Contratos duración determinada (12 meses sobre 18)	Según Convenio: primando el contrato indefinido estable	Cada 6 meses, coincidiendo con los ascensos, ascienden a categoría de ayudantes por orden de antigüedad el 50%
CONCILIACIÓN	Comisión Paritaria para la Igualdad Resto según marca la Ley	Según Convenio Sectorial	Según establece el convenio
DERECHOS SINDICALES	Según establece la Ley	Según establece la Ley	Según establece el convenio
FORMACIÓN	Comisión Paritaria de Formación	20 Horas para hacer formación durante la jornada laboral	Según establece el convenio
SALUD LABORAL	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales	Según Convenio Sectorial	Según establece el convenio
	Enfermedad Común: de 1 a 3 días (nada); de 4 a 21 días (60%) a partir del 21 día 75% Accidente: complemento hasta 100% del salario base	Enfermedad Común: 1º día el 75% (complemento) y a partir del 16 día el 100% (complemento)	Accidente y Enfermedad profesional el 100%.
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	Salario Base: 14.316 Euros Pluses: productividad: 3.787 Euros y Plus sustitutivo: 1.063 €. Aproximadamente: con plus producción 18.687 € y con plus sustitutorio: 15.379€. Plus vacaciones: 280 euros	Salario Medio: 26.326 Euros / Año Mejora para vacaciones Incremento en el Plus penosidad Plus vacaciones: 341 euros	Salario Medio: 22.000 Euros / Año Plus asistencia y Puntualidad: 40,97 euros Incremento lineal: 73,70 euros; Ayuda escolar: 100 euros Aproximadamente, y premio natalidad: 41,44 euros
SALARIO HORA	8,68 €/hora	14,87 €/hora	12,42 €/hora
DIFERENCIAS		171,31% del valor hora estatal	143,08% del valor hora del estatal

SUBSECTOR DE CERVEZAS

	CONVENIO COLECTIVO FONT SALEM (FÁBRICA DEL PUIG 2008-2012)	CONVENIO COLECTIVO EMPRESA MAHOU 2005-2008
JORNADA	40 Horas semanales Jornada de lunes a domingo. 20 minutos de descanso.	1.746,27 horas anuales (40 horas a la semana) Se establecen 10 jornadas no laborables y retribuidas por exceso de jornada. (21 Turnos)
EMPLEO	Para cubrir jornadas especiales (sábados, domingos y festivos) Se autoriza a la empresa a contrataciones a tiempo parcial o completo con jornadas de hasta 12 horas en sábado, domingo y festivos	- Prioridad contratación indefinida. - Contratación Eventual: primer año período de formación y adaptación 75% del salario.
CONTRATACIÓN		
CONCILIACIÓN	Según establece la Ley	Mejoras en las licencias retribuidas sobre las que marca la Ley.
DERECHOS SINDICALES	Según establece la Ley - Crédito horario delegado comité: 40 horas - Delegados Sindicales: 20 horas	- Acumulación de horas sindicales - Comité intercentros: ayuda económica para desplazamiento. - Los trabajadores tendrán 8 horas anuales para asistir a Asambleas
FORMACIÓN	No se recoge nada en el convenio	Comisión de Formación
SALUD LABORAL	No se recoge nada en el convenio	Comité Intercentros de Seguridad y Salud
I.T.	Complementará la prestación de la S. Social, hasta alcanzar el 100% del Salario Base y en su caso, antigüedad.	100% tanto en enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	Salario medio: 24.350 Euros Pensión para disminuidos físicos ó psíquicos. Los antiguos trabajadores de Heineken, mantienen la antigüedad, los acuerdos económicos " ad personam". El resto no tiene antigüedad.	Salario medio: 33.178 uros aproximadamente Plus de Rotación, plus nocturnidad, plus sábados y domingos Ayudas por becas para hijos:100 euros/anuales; y 225 euros anuales hijos minusválidos Existen otras tres gratificaciones extraordinarias.
SALARIO HORA	13,52 €/hora	19,00 €/hora
DIFERENCIAS		140,53% del valor hora Font Salem

SUBSECTOR DE APERITIVOS Y SNACK

	CONVENIO COLECTIVO RISI S. A. (2006-2009) B.O.C.M. 30 - 06 - 2008	CONVENIO COLECTIVO EMPRESA SNACK VENTURES BURGOS (2006 - 2011) B.O.P.B. 07- 06 - 2007
JORNADA	1.744 H. Jornada de lunes a viernes	1784 h. en cinco turnos de 8 horas de lunes a domingo
EMPLEO CONTRATACIÓN	Tienen causalizada la contratación, determinando el nº máximo de temporalidad Compromiso de crear 40 contratos indefinidos durante la vigencia del convenio.	Modalidad de contratación según la ley Compromiso de crear 20 contratos indefinidos durante la vigencia del convenio.
CONCILIACIÓN	Hace referencia la ley de igualdad	Lo establecido por ley.
DERECHOS SINDICALES	Acumulación de horas sindicales	Acumulación horas sindicales
FORMACIÓN	No recoge nada en este apartado	Comisión de formación para todo el grupo a nivel nacional
SALUD LABORAL	Hace referencia al cumplimiento de la Ley	
I.T.	100 % accidente, enfermedad común con hospitalización. En enfermedad común sin hospitalización el 100 % desde el tercer día. Todo ello condicionado al absentismo.	Complemento de las prestaciones de la S. Social hasta el 100 % para enfermedad o accidente de trabajo o enfermedad profesional.
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	El salario de un Oficial de 1ª de fabricación es de 23.200 € OTRAS AYUDAS SALARIALES: ayuda de comida transporte a cuenta de la empresa. Ayuda social de 200€ mensuales hijos discapacitados con más del 30 %	El salario de un oficial de 1ª de fabricación es de 26.947, 16 € Ayuda natalidad 200€
SALARIO HORA	13,30 €/hora	15,10 €/hora
DIFERENCIAS		13,53% más del valor hora de Risi

SUBSECTOR DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS

	ACUERDO MARCO AGUAS ENVASADAS (2008-2011) (BOE 1-10-2008)	CONVENIO FONT VELLA (CENTRO DE AMER) (2006-2007)	MANANTIAL DE FUENCALIENTE, S.A. CONVENIO SOLARES 2007-2009
JORNADA	1.790 horas anuales	1.784 horas anuales (40 horas a la semana) (Distribución en turnos) Por Jornada continua 25 minutos de descanso (trabajo efectivo)	1.784 horas anuales (Distribución en turnos) 20 minutos de descanso efectivo
EMPLEO CONTRATACIÓN	- Contrato Eventual - Contrato Formativo - Contrato obra o servicio	Contrato de Participación en Beneficios por Objetivos. Desarrollo exhaustivo del cálculo para el pago de Beneficios, tanto colectivamente como individualmente. Desarrollo de la clasificación profesional: Polivalencia.	- Contrato de Relevo: 64 mdías - Jubilación parcial: contrato de relevo
CONCILIACIÓN	El acuerdo recoge el compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a la conciliación de la vida familiar. Resto: según establece la Ley.	Capítulo IX Mejoras Sociales: - Premios nupcial, premios natalidad, ayudas familiares	Según establece la Ley
DERECHOS SINDICALES	Según establece la Ley	Según establece la Ley	Según establece la Ley. Se pueden acumular las horas sindicales.
FORMACIÓN	Según establece la Ley	Según establece la Ley	Según establece la Ley
SALUD LABORAL	Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales	Según establece la Ley	Según establece la Ley
I.T.	Accidente laboral: complementar la prestación hasta cobrar una cantidad igual a la retribución percibida por jornada ordinaria.	Reconoce 11 condiciones para poder cobrarlo. Los complementos son: Para los 3 primeros días (50% salario neto) A partir del 4º día (40% salario neto) A partir del día 20 (25% salario neto)	- Por Accidente de trabajo desde el primer día se paga un complemento de hasta 100% de su salario - Por enfermedad también es el 100%
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	Salario Base: 13.840 Euros/Anuales (operario embotellador) y Plus de asistencia de 86.73 euros Compromiso que al término del presente acuerdo, el Salario Base mínimo será de 1.000€	Salario Base: 17.347,50 Euros / Año Tienen numerosos pluses y pagas sociales (premio natalidad: 200 € Fondo familiar: 1.095 euros; fondo social y deporte: 711 euros más la paga del contrato de participación de beneficios	Salario Base: 18.211,11 Euros / Año
SALARIO HORA	7,73 €/hora	9,72 €/hora	10,20 €/hora
DIFERENCIAS		25% más del valor hora del estatal	31,95% más del valor hora del estatal

SUBSECTOR DE PANADERÍA INDUSTRIAL

	CONVENIO EMPRESA ESTATAL BIMBO (BOE 22-08-2008)	CONVENIO EMPRESA PIMAD, SAU (FIRMADO 03-06-2009)
JORNADA	38 Horas semanales (unas 1.710 horas anuales)	1.772 horas anuales.
EMPLEO CONTRATACIÓN	Causaliza contratación. Regula cobertura de vacantes. Establece una duración máxima de temporales de 12 en 18 meses. Fijos Discontinuos.	No regula nada. Al personal de nueva contratación se le abona solamente el 80% del salario de tabla durante un máximo de 2 años.
CONCILIACIÓN	Disfrute de licencias mientras persista causa e intermitencia en su disfrute. Ampliación de licencias como vacaciones para extranjeros. Licencias sin retribución: hasta 4 semanas al año.	Licencia sin retribución: 1 día al año.
DERECHOS SINDICALES	Creación Comité intercentros regulando sus funciones. Garantías sindicales: hasta 100 trabajadores, 25 HH.SS. Desde 101 30 HH.SS. Acumulación a nivel estatal de las HH.SS. Pudiendo liberar hasta 3 Delegados. 3 Delegados por sindicato tendrán 40 HH.SS. Mensuales. Ayudas Secciones Sindicales para su actividad sindical.	Se pueden acumular trimestralmente en 1 ó 2 personas del mismo sindicato. El preaviso de HH.SS. Se hará con 24 horas en producción; 48 horas en el resto.
FORMACIÓN SALUD LABORAL	Comité paritario de formación de 4 personas por cada parte. Buen redactado del apartado de Salud Laboral.	No dice nada al respecto. Se regula la constitución del CSS paritario con 2 personas por cada parte. No dice nada más que lo que establece la ley.
I.T.	<u>Accidente de trabajo</u> : 100% desde el 1er. Día. <u>Enf. Común o Accidente no laboral</u> : +60 días 50% diferencias entre lo abonado por la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora. <u>Hospitalización</u> : 100% desde el primer día de la IT.	<u>Accidente trabajo</u> : 100% desde 1er. Día. <u>Enf. Común o Accidente no laboral</u> : +60 días complemento del 60% diferencias entre lo cobrado y el 100% excluyendo bastantes casos de EC del pago. <u>Hospitalización</u> : 100% desde el 1er. Día.
SALARIOS TIPO: OFICIAL 1ª	Oficial de 1ª Producción: 24.630,34 € <u>Pluses de</u> : Festivo, nocturnidad, complemento transportistas, Compl. Personal. <u>Ayudas sociales</u> : Natalidad, Ayuda escolar, ayuda discapacitados, nupcialidad, Seguro Colectivo Vida, Créditos para viviendas, comedores, ayudas para la formación y gastos de viaje.	Oficial de 1ª Producción: 19.812,57 € <u>Pluses de</u> : Antigüedad, Festivo, Nocturnidad y Gastos de Viaje.
SALARIO HORA	14,40 €	11,18 €
DIFERENCIAS	28,8% mas del valor hora de Pimad	