

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS PARA LOS AÑOS 2020 Y 2021.

En Barcelona, siendo las 12:00 horas del día 24 de noviembre de 2020, se reúnen, en las instalaciones del despacho Olear Abogados sito en la calle Aragón número 208 de Barcelona, parte de la comisión negociadora y el resto por video conferencia por la situación de la pandemia.

Concretamente, por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FABRICANTES DE PASTAS ALIMENTICIAS representada por D. Ricardo Olear Godia en su condición de letrado y apoderado y D. Sergio Santabárbara Mola.

Por la federación de industria construcción y agro, (**FICA UGT**), D. Juan Carlos Velázquez Millán, D. Judit Canals Santero, D. Pere Pau Pérez García, Dña Alicia Ibañez, D. Francisco Corpas, D. Roberto Gamarra Sánchez, Dña Pilar Palaguerri, D. Pedro Julvez.

Por la Federación de industria de (**CC. OO**), D. Manuel Alcalá García, Dña. Mercè Guillemat Figuerola, Dña Ana Maya Linares, D. Juan de Dios Magnien Perez

Comparecen, asimismo, como asesores, D. Antonio Muñoz Ramos y D. Juan Jose García Martin por la parte de (FICA UGT), y D. Cristóbal Coronado Rincón y D. José Aranda Garrigos por la parte de (CC.OO. industria).

Comparecen, pues, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Pastas Alimenticias, y de otra por la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentación y (UGT-FICA) y la Federación de Industria de CC.OO., en representación de los trabajadores del sector de Fabricantes de Pastas Alimenticias.

Ambas representaciones, vienen manteniendo una serie de reuniones de negociación del convenio colectivo. A tal efecto se han reunido, después de la pandemia (que interrumpieron las negociaciones), los días, 17 de septiembre, 15 y 29 de octubre, 5 y 10 de noviembre de 2020.

Pues bien, después de intercambiar distintas propuestas y contrapropuestas se alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero. Los comparecientes se reconocen mutua y recíprocamente como válidos interlocutores y legitimados para negociar y convenir en nombre de sus respectivas representaciones el nuevo CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS, que ha de regular las condiciones laborales del sector, por el período comprendido entre el 1 de Enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2021.

Segundo. El presente preacuerdo quedan condicionados a la aprobación definitiva de cada una de las representaciones, del texto articulado que está previsto se firme el próximo día 30 de noviembre de 2020.

Tercero. Pre acuerdo: Sobre el texto articulado en el que las partes vienen trabajando, una vez analizadas las distintas plataformas se alcanza el siguiente principio de acuerdo sobre los puntos todavía en discusión:

- Ámbito personal. Quedan comprendidos en el ámbito del presente convenio, todos los trabajadores de las citadas empresas (con independencia de su forma jurídica), con la sola excepción del personal que define el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

UGT

CCOO

- Vigencia: La duración del convenio será de dos años, esto es, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2021.

- Periodo de prueba para los contratos temporales: Contratos temporales la duración del periodo de prueba será de tres (3) semanas.

- Excedencias: En caso de fallecimiento de la persona con la que conviva el trabajador con hijos menores de edad tendrá derecho a una excedencia de un mes, con reserva del puesto de trabajo, que se hará efectivo a la finalización del permiso establecido al efecto.

- Incremento / revisión salarial:

Año 2020: Por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 las tablas y demás conceptos salariales previstos en convenio colectivo -salvo aquellos que se acuerde expresamente otra cosa- vigentes a fecha 31 de diciembre de 2019 se incrementarán en una cantidad equivalente al 1 por 100.

Año 2021: Una vez revisadas las tablas salariales y demás conceptos previstos en convenio con arreglo al punto anterior -salvo aquellos que se acuerde expresamente otra cosa- se incrementa con efectos del 1 de enero de 2021 todos los importes previstos en convenio colectivo en un porcentaje equivalente al 1 por cien.

En el caso que el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio fuese superior respectivamente al 1 % se establece una cláusula de revisión salarial en igual cuantía a la diferencia entre el IPC real de cada ejercicio y el citado 1 % que será llevado a las tablas salariales pagándose los atrasos correspondientes con carácter retroactivo al 1 de enero del año de que se trate. Una vez aplicada esta cláusula de revisión salarial las tablas definitivas para el año 2020 servirán de base de partida para el año 2021.

- Complementos de puesto de trabajo / plus de sábados y domingos: Con efectos del 1 de enero de 2020, el personal que preste servicios de lunes a domingo con descanso intersemanal compensatorio (sea en virtud de acuerdo, sea por haber sido contratado en estas condiciones) percibirá, como mínimo y salvo en aquellas empresas en las que el importe sea superior que se mantendrá, la suma bruta de setenta euros con ochenta y tres céntimos, (70,83 €) (que equivale a setenta y siete euros con veintisiete céntimos, (77,27 €) incluyendo prorrata de vacaciones), por cada día en que preste efectivamente su trabajo en sábado o domingo. Para el año 2021 dicho importe se incrementará en igual proporción que el Convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 2021, cuando se trabajen tres fines de semana consecutivos, a partir del tercer fin de semana se abonará por cada día efectivamente trabajado en sábado o domingo la suma bruta de cuarenta euros (40'00 €) más el importe fijado en el párrafo anterior.

Quedan excluidos del percibo de este complemento de plus de fin de semana los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en fin de semana.

Todos aquellos trabajadores que acuerden con la empresa su disponibilidad a participar en un sistema de turnos reduciendo el número de fines de semana que coincidan con el descanso semanal a uno al mes salvo el mes que coincida con el mes de vacaciones percibirán la suma anual bruta de trescientos euros (300'00 €) pagaderos en un único pago en el mes en el que se alcance

UST

CCOO

12

el acuerdo. Caso de haberse iniciado el ejercicio percibirán la parte proporcional. Dicho importe se abonará bajo el concepto "plus disponibilidad".

- Nuevas materias: se establecen nuevas previsiones en materia de registro horario, desconexión digital y trabajo a distancia que quedan como siguen:

Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el art. 34 del ET, a partir del pasado 12 de mayo de 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para los trabajadores a tiempo completo. Se acuerda, por tanto, que las empresas fijarán un sistema de registro horario con arreglo a la nueva regulación estableciendo un **protocolo de registro de jornadas**.

Será válido, como señala la Guía sobre el registro de la jornada publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, apto para cumplir el objetivo legal, esto es, proporcionar información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, ya sea por el empresario o por el propio trabajador. Para ello, la información de la jornada debe documentarse en algún tipo de instrumento escrito o digital, o sistemas mixtos, en su caso, que garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez de registrada.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores/as cabrá la posibilidad de desarrollar el **trabajo a distancia** o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador ya sea en todo o, en parte, de la jornada prevista. A tal efecto las partes suscribirán cuantos documentos y formalidades se requieran. En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono.

Se establece el derecho a la **desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde en cada empresa.

- Clasificación profesional: A la firma del convenio quedara acordado un calendario de negociación de tal forma que en el plazo máximo de un año queden definidos los puestos de trabajo y su reclasificación por grupos profesionales. Una vez acordados dichos grupos estos se incorporarán al texto del convenio. De manera que hasta que no se acuerde un nuevo sistema se estará a lo previsto en el anterior convenio colectivo.

Se acuerda un calendario fijo de reuniones coincidiendo con el primer jueves de cada mes a partir del mes de febrero de 2021.

- Prevención de riesgos laborales: En las revisiones médicas, adicionalmente para aquellos trabajadores mayores de 50 años podrán incluir en su analítica el marcador PSA (antígeno específico de la próstata).

- Ayuda matrícula. Se amplía hasta los 22 años de edad de los hijos a cargo.

- Permisos y licencias. Los permisos y licencias comenzaran a contar desde el primer día laborable del trabajador afectado.

 24 06T





- protocolo por acoso sexual y acoso por razones de sexo. En anexo, para aquellas empresas en las que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso o no lo hicieran con posterioridad a la publicación del presente convenio se establece un Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Seguro colectivo. Coincidiendo con la publicación del presente convenio colectivo y no antes del 1 de enero de 2021 en el caso de invalidez permanente total se cubrirá con un importe equivalente al 50 por 100 del previsto en los supuestos anteriores.

- Prendas de trabajo. Se incluye el anoraks como prenda de trabajo, cuando se requiera y en los términos que se acuerde en cada empresa.

Cuarto. El lunes día 30 de noviembre de 2020, las partes se reunirán o una comisión designada por estos para redactar el texto articulado y proponerlo a la comisión de negociación.

Quinto. Por la representación empresarial se manifiesta que se ha emplazado a las empresas más significativas del sector, en cuanto al volumen de plantilla, que no están asociadas en AEFPA, mediante los correspondientes burofax remitidos al efecto para que manifiesten su voluntad de incorporarse a la mesa negociadora sin que hasta la fecha se haya obtenido contestación y/o oposición al respecto.

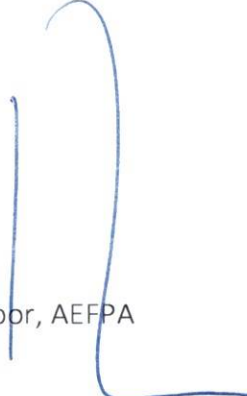
Ahora bien, teniendo en cuenta la anterior circunstancia, para el supuesto de que una vez obtenida la información solicitada en el párrafo anterior se pudiese concluir un defecto de legitimación en cuanto a la capacidad de AEFPA para negociar un convenio sectorial estatal, y en aras de poner de manifiesto la buena fe negocial de las partes, se acuerda que el ámbito de aplicación funcional y personal se limitará a las empresas actualmente asociadas o que puedan asociarse en futuro a AEFPA.

Leída la presente acta y hallada conforme por ambas representaciones, en prueba de conformidad, los asistentes, en la representación que ostentan, firman y ratifican los presentes acuerdos (cinco copias).

Dadas las actuales circunstancias de pandemia, la comisión negociadora acuerda por unanimidad que la firma de la presente acta así como el texto definitivo del convenio colectivo y posibles subsanaciones si las hubiere, sea firmado por una persona de cada organización firmante del convenio colectivo.


Por, UGT FICA


Por, CC.OO, industria


por, AEFPA