

En Madrid en la sede de U.G.T., a 16 de Julio 2018

ACTA DE PRINCIPIO DE ACUERDO CONVENIO COLECTIVO ESTATAL CONSERVAS VEGETALES

Las partes:

CCOO: Jesus Soto, Vicente Canet, Ana Jiménez, José Angel Rubio, Jesús Ceras y Miguel Ángel Rello.

UGT: Yolanda Crespo, Daniel Machí, Sebastián Serena, José Francisco Campuzano, Javier Velasco y Antonio Ángel Morales.

FENAVAL: Arturo Díez, José M^a Arregui, Juan Antonio Gálvez y Ana Romero

AGRUCON: Carlos Gervás y Conrado López.

PREACUERDAN

a) Vigencia.-

Desde el 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

b) Ultra-actividad.-

El convenio colectivo tendrá una ultra-actividad mínima de cinco años a partir de la finalización de la vigencia temporal. En el caso, de que haya una norma o Ley de ámbito laboral, que establezca una ultra-actividad de un plazo superior, se estará en todo caso, a lo que diga esta última.

c) Incrementos salariales.-

- Año 2017: Un incremento salarial, con efecto retroactivo a 01 de enero del año, de un 1.2% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.
- Año 2018: Un incremento salarial, con efecto retroactivo a 01 de enero del año, de un 2% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.
- Año 2019: Un incremento salarial, con efecto retroactivo a 01 de enero del año, de un 2% sobre las tablas salariales definitivas del año anterior.

d) Cláusula de revisión salarial.-

En el caso de que el IPC de cada año sea superior a un 2%, se realizará una revisión salarial con la diferencia, estableciendo un tope de 2.3% y 2.5% para los años 2018 y 2019 respectivamente, teniendo efectos retroactivo al 01 de enero del respectivo año para el pago de los atrasos correspondientes y estableciéndose como base de cálculo de las tablas salariales siguientes.

e) Categorías profesionales.

Eliminar el nivel salarial 1.16 y 2.16. Sobre este punto se contestará por la parte patronal en el plazo de diez días manifestando la parte social que lo considera esencial para la firma del acuerdo.

f) Jornada de trabajo.-

La jornada anual de trabajo efectivo durante los años 2017, 2018 y 2019 tanto para la jornada continuada como para la partida, será de 1.776 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso (bocadillo), u otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

Las Empresas podrán, comunicándose previamente a la representación legal de los trabajadores o en su defecto al conjunto de la plantilla antes del inicio de cada año natural, o en su caso al inicio de la campaña, el uso de uno de los dos sistemas señalados a continuación, salvo que entre empresa y representación legal de los trabajadores se pacten sistemas alternativos:

1. Las Empresas podrán realizar en las campañas durante un máximo de ochenta días laborables al año hasta nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo con respeto a los tiempos de descanso diario y semanal. El resto de horas de trabajo se repartirá de modo proporcional en los demás días laborables del año, considerándose extraordinarias las que excedan de la diferencia sobre la jornada máxima establecida en este Anexo.

Tendrán la consideración as las que excedan de nueve en los 80 días de campaña y las que excedan de la jornada diaria que proporcionalmente resulte en los restantes días.

2. Las Empresas podrán en base a lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores aplicar una distribución irregular de la jornada durante un máximo de 160 horas al año, entendiendo como tal que el número de horas antes señalado constará de 80 movimientos hacia arriba y otros 80 hacia abajo que podrán hacer uso en los doce meses siguientes a su realización.

g) Igualdad.-

- Obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas con 200 o más personas de plantilla.
La redacción concreta de las cláusulas de los planes de igualdad así como el Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso se redactará de mutuo acuerdo a la firma del Convenio.

h) Licencias.-

- Nuevo apartado h) Acumulación de la lactancia:

Las trabajadoras y trabajadores por lactancia de un hijo o una hija menor de 9 meses tendrán derecho podrán acumular la reducción de una hora diaria en jornadas completas, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

i) Fijación de campaña.

Ampliar a que estas sean determinadas no solo por causas productivas sino también organizativas.

Este Preacuerdo deberá ser ratificado por las bases de ambos sindicatos y por los Consejos directivos de las respectivas patronales.