



SIMA-FSP

Fundación Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/212/2021/H

ACTA DE APLAZAMIENTO

En relación con el procedimiento de mediación promovido por Federación de Industria CC.OO. y UGT-FICA frente a CESFAC por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de desbloqueo del convenio del sector que permita la renovación del mismo, REUNIDOS POR VIDEOCONFERENCIA el día 6 de mayo de 2021 a las 12:00 horas:

- D. Jorge de Saja González, asiste presencialmente, en su condición de Representante Legal de CESFAC
- D. Luis Raúl Rodríguez Cojo, asiste presencialmente, en su condición de Presidente de CESFAC
- D^a. Dolors Melero Castillo en su condición de Miembro (UGT) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D^a. Elisa Morte López en su condición de Miembro (UGT) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. Enric Esquerra Aldom en su condición de Miembro (CCOO) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. José Aranda Garrigós en su condición de Asesor de Federación de Industria CC.OO.
- D. Manuel Fortis Quiñós en su condición de Miembro (CCOO) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. Marco Antonio Pérez Martínez en su condición de Representante de Federación de Industria CC.OO.
- D. Miguel Ángel Carrasco Pastor en su condición de Miembro (UGT) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. Miguel Ángel López Cartón en su condición de Miembro (CCOO) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. Rufino González Benito en su condición de Miembro (CCOO) de Mesa Negociadora Convenio Alimentos Compuestos
- D. Sebastián Serena Expósito, asiste presencialmente, en su condición de Representante de UGT-FICA



SIMA-FSP

Fundación Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/212/2021/H

Actúan como mediadores:

- D. José Antonio Mozo Sáiz
- D. Manuel Pino Cruz

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el **APLAZAMIENTO** del Procedimiento al objeto de que las partes negociadoras se reúnan para intentar alcanzar un acuerdo sobre el contenido del documento presentado por la Representación de UGT, que se adjunta a la presente acta, cuyo contenido es aceptado por los Representantes de CESFAC con la salvedad de los siguientes puntos que no son aceptados en este momento:

- Reducción de jornada
- Incremento salarial para 2025
- Revisión del IPC con carácter bianual

El acuerdo global del convenio quedaría supeditado a encontrar una solución sobre la propuesta de la patronal en relación a que de los dos días de descanso semanal obligatorio uno de ellos no sea necesariamente en domingo, cuestión que no figura en el documento presentado por UGT.

La Representación de CCOO manifiesta que acepta el aplazamiento para tratar de encontrar una solución que facilite la firma del convenio, no estando de acuerdo con los siguientes puntos: establecer la jornada ordinaria de lunes a domingo; que se puedan compensar los incrementos del convenio colectivo en trabajadores con salarios inferiores a 40.000 euros; no adecuar el art. 20 a la legislación actual en cuanto a rebajar los 90 decibelios a 85 para percibir el plus de ruido y con los incrementos propuestos ya que no alcanzan todavía para compensar la posible eliminación del complemento de antigüedad.

La Representación de la patronal señala que trasladará a sus órganos de dirección lo tratado en la presente reunión para intentar desbloquear la negociación del convenio.



SIMA-FSP

Fundación Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje F.S.P.

Nº Expediente:

M/212/2021/H

La nueva reunión de mediación se celebrará el **31 de mayo de 2021, a las 10.00 horas**, en la sede de SIMA-FSP. Todos los asistentes se dan por citados con la suscripción de la presente Acta.

Los asistentes acuerdan que consideran suficiente con la suscripción de la presente acta por un miembro de cada una de las organizaciones.

Acta que se levanta en Madrid, siendo las 16:56 horas del 6 de mayo de 2021 y que suscribe Diego Ribera Sanchis, Letrado del SIMA-FSP.

Borrador Preacuerdo en el Convenio Estatal de piensos compuestos para animales 2019

Artículo 2. Ámbito personal.

El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las empresas de la industria de alimentos compuestos para animales. Así como a las/os trabajadoras/es por cuenta ajena de las empresas de servicios, multiservicios y de las cooperativas de trabajo asociado cuando presten servicios relativos a las actividades recogidas en el Artículo 1 Ámbito Funcional.

Quedan exceptuados de la aplicación de este convenio básico, únicamente el personal excluido de la relación laboral (artículo 1, punto 3 de la LET), y el sujeto a relación laboral especial (artículo 2, de la LET).

Artículo 4. Ámbito temporal

1 de enero de 2019 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025. "No obstante, dentro de los tres últimos meses de 2022 las partes podrán denunciar aquellas materias que no afecten a las retribuciones ni al número de horas anuales pactadas, que se propongan negociar, constituyéndose a tal efecto la correspondiente Comisión Negociadora, la cual tendrá un plazo máximo de duración de un año".

Lo demás seguirá igual.

Artículo 10. Jornada laboral.

El número de horas ordinarias de trabajo durante los años 2019,2020 2021 y 2022: 1760 horas anuales de trabajo efectivo; 2023: 1.758 horas anuales de trabajo efectivo; y a partir de 1 de enero 2024: 1756 horas anuales de trabajo efectivo". Distribuidas entre 225 días de los 273 laborables al año, como máximo, en aplicación de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.

Inclusión:

Los trabajadores tienen derecho a estar digitalmente desconectados, a no contestar correos ni a recibir llamadas fuera de las horas de trabajo a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

Sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo, las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la misma y conservarán los registros de las mismas durante el plazo y en las condiciones que en cada momento establezca la legislación vigente, todo ello de conformidad con lo establecido en el núm. 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Vacaciones.

El personal de la plantilla tendrá derecho a 22 días laborables ~~jornadas de trabajo~~, de vacaciones pagadas con el cien por cien del salario real. Retribuyéndose como mínimo, el

promedio percibido por cada trabajador durante los 12 (doce) últimos meses de los conceptos salariales ordinarios y habituales."

Artículo 14. Licencias:

El inicio del disfrute de los permisos, (a y b), regulados en el presente artículo se producirá desde el primer día laborable para la persona trabajadora y se podrán disfrutar los mismos mientras persista el hecho causante, aunque suponga **el uso de estas licencias** (a y b), de forma discontinua.

g) incluir: El empleado podrá unificar este permiso de 6 horas en una sola vez si así le fuera a su conveniencia, para estos fines reflejados en este apartado.

Artículo 17. Conceptos retributivos.

Inclusión Complemento Salarial por Guardia de Mantenimiento:

Se establece un complemento salarial a todos los trabajadores y trabajadoras que realicen labores de mantenimiento a los que la empresa le aplique un sistema de guardias fuera de su jornada laboral. Este Plus se abonará independientemente de si el trabajador o trabajadora tiene finalmente que asistir a alguna avería estando de guardia. De ser así la empresa abonará como horas extraordinarias de fuerza mayor, tanto el tiempo de desplazamiento (ida/vuelta) al centro, como el tiempo de permanencia en el centro de trabajo.

El tiempo desde la llamada para atender la avería hasta la llegada al centro de trabajo, será el pactado con la R.L.T. y nunca inferior a una hora.

El valor del Plus de guardia de mantenimiento será de 100€/semana, para aquellos trabajadores y trabajadoras que deban estar en esta situación semanalmente.

Penosidad.

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos, penosos y peligrosos percibirán un plus **del 30%** sobre el salario del convenio, en proporción al tiempo efectivamente trabajado en tales condiciones. La calificación de estos trabajos será efectuada entre la empresa y el comité de empresa o delegado de personal, previo informe del Comité de Seguridad, Vigilante de Seguridad o los representantes de los trabajadores. Este plus se extinguirá cuando desaparezca la causa de tal calificación.

Lo demás sigue igual.

Artículo 44. Jubilación.

En relación con la jubilación ordinaria, anticipada y flexible se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

No obstante en relación con la Jubilación del trabajadora/r por el cumplimiento de la edad legal de jubilación:

Se acuerda por ambas partes la aplicación en el sector del Real Decreto-ley 28/2018 que establece la posibilidad de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte

del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El trabajador afectado con la extinción del contrato de trabajo ha de cumplir los requisitos exigidos por la normativa de seguridad social para tener derecho a la pensión completa de jubilación al 100% en su modalidad contributiva.

2. La medida está vinculada a objetivos coherentes de política de empleo expresados en este convenio colectivo como la mejora en la estabilidad del empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, contratación de nuevos trabajadores, relevo generacional o cualquiera otra dirigidas a favorecer la calidad empleo

Artículo 45. Jubilación parcial.

Los trabajadores/as que reúnan las condiciones legales para disfrutar de la jubilación parcial podrán, de forma voluntaria, decidir si se acogen a ese derecho siempre que la estructura del trabajo lo permita y, no se ocasionen problemas organizativos.

Para lo cual las empresas, de forma voluntaria y dependiendo del tipo de actividad desarrollada por el trabajador, se acogerán al nuevo Decreto ley, (Decreto ley 20/2018 de 7 de diciembre), aprobado por el gobierno y que estará en vigor hasta Enero de 2023, el cual tendrá aplicación de la normativa relativa a la jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo y cuando se acredite el cumplimiento de los requisitos, para poder celebrarlo.

Artículo 19. Antigüedad:

El complemento personal de antigüedad queda suprimido con efectos del2021 y, en compensación de esa supresión, el salario base de este Convenio colectivo será incrementado en un 2,8% durante los años 2.021, 2.022, 2.023, 2.024 y 2025. Este incremento es adicional al incremento salarial que se pacta.

La aplicación de este acuerdo se efectuará del siguiente modo:

a) Los trabajadores consolidarán el importe que estuvieran percibiendo por el complemento de antigüedad a ... de de 2021 como "antigüedad consolidada". El importe de la "antigüedad consolidada" se calculará sumando el importe que cada trabajador estuviera percibiendo efectivamente el de de 2021 más la parte proporcional que tuviera devengada en tramo de adquisición hasta el de de 2021.

b) Los trabajadores que a ... de ... de 2.021 no percibiesen cantidad alguna en concepto de antigüedad no generarán derecho a alguno al cobro del complemento personal establecido en este artículo.

c) La "antigüedad consolidada" tendrá los mismos incrementos que cada año se pacte en el Convenio Colectivo para el salario base, con expresa exclusión del incremento adicional establecido en este artículo.

d) La "antigüedad consolidada" no podrá ser objeto de absorción o compensación alguna, salvo las excepciones que se establecen a continuación.

e) La compensación del 2,8% anual por la supresión de la retribución en concepto de antigüedad no afectará a los trabajadoras/es que a.... de de 2.021 acrediten 24 años de permanencia en la empresa o la antigüedad alcancen el 50% del salario base. En estos supuestos se absorberá o compensará del complemento personal "antigüedad consolidada" todo o parte de los incrementos anuales del 2,8% en aplicación de la compensación que corresponda.

Este acuerdo le será de aplicación a los trabajadoras/es de temporada que durante su vida laboral en el sector hayan obtenido este derecho estén de alta en la empresa.

Todas Las fórmulas de cálculo que contengan el concepto de antigüedad será sustituido por el de antigüedad consolidada a partir del ... de del año 2021.

Artículo 48. Incremento salarial.

Pago del convenio y de los atrasos. Las retribuciones establecidas en el convenio colectivo serán abonadas a partir del mes siguiente a la firma del mismo, sin perjuicio de la publicación en el BOE y los atrasos que se hubieren devengado desde el 1 de enero de 2019 serán abonados dentro de los dos meses siguientes a la firma del Convenio colectivo.

Desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019, las Tablas salariales del 2018 se incrementarán en el 1,50%. Se anexa la Tabla correspondiente, que tiene carácter definitivo, efectuándose el pago de los atrasos correspondientes en los términos establecidos en el presente acuerdo.

Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, las Tablas salariales del año 2019 se incrementarán de forma provisional en el 0,50%. Se anexa la Tabla correspondiente.

Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, las Tablas salariales del año 2020 se incrementarán de forma provisional en el 0,50%.

Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, las Tablas salariales del año 2021 se incrementarán de forma provisional en el 1,50%.

Desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, las Tablas salariales del año 2022 se incrementarán de forma provisional en el 1,50%.

Desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, las Tablas salariales del año 2023 se incrementarán de forma provisional en el 1,75%.

Desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025, las Tablas salariales del año 2024 se incrementarán de forma provisional en el 1,75%.

Introducción de una cláusula de revisión salarial al alza.

Si la suma de los IPC reales de los años 2020 y 2021 superase el 0,50% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2021 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2022.

Si la suma de los IPC reales de los años 2022 y 2023 superase el 1,5%, procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2023 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2024.

Si la suma de los IPC reales de 2024 y 2025 superase el 1,75% procederá una revisión en el exceso que generará atrasos a partir del 01 de enero de 2025 y quedará consolidado en las tablas definitivas de 2025.

Anexo número 1: Clasificación del personal y definiciones.

l) Incluir una nueva categoría: Palista, maquinista, operario de carro mezclador y etc., en fábricas de pre/mezcla animal. Será aquel trabajador que con la formación pertinente de esta maquinaria especial o pesada, ejerza su trabajo diario utilizando alguno de los vehículos expresados, durante su jornada laboral diaria. Le será de aplicación la tabla salarial de encargados de producción.

Anexo número 2 Normas a seguir en los casos de ausencia del centro de trabajo:

2.2. Visitas médicas. En el caso de salidas al médico ~~de la Seguridad Social~~ o **especialista**, la empresa abonará el tiempo imprescindible (**cuando**) en cuanto la visita coincida con el horario de trabajo. Para su abono será preceptivo que el volante esté firmado y fechado con indicación de hora por el médico. En cualquier caso, serán tenidos en cuenta los horarios de consulta, dificultades de transporte y demás circunstancias que concurran.

Disposición adicional tercera.

Constitución Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades.

La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación, estará integrada por tres componentes de la representación empresarial y tres de la representación sindical. La Comisión fijará el contenido de sus labores, así como el reglamento interno de funcionamiento y el calendario de reuniones. Las partes en el seno de esta Comisión trabajarán en todos los temas que le sean propios y, en especial, en la difusión del Protocolo de Acoso Laboral y Sexual suscrito así como impulsar la realización de estudios sobre la posible brecha salarial existente.

Contenidos mínimos Planes Igualdad

En cumplimiento **del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato**, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en el seno de las empresas se negociara e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras/es.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan la obligación para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, de disponer dichos Planes de Igualdad.

Los Planes de Igualdad contemplarán como mínimo las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.

- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, etc.) por sexo y por categoría laboral). Hay que establecer el nuevo decreto ley de igualdad retributiva.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Acumulación permiso de lactancia en jornadas completas.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

Corrección de redacción.

Artículo 50 Formación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estiman que la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras del sector es uno de los principales baluartes de la competitividad de las empresas. **En este sentido, consideran necesario adherirse a los Planes de Formación existentes, donde Fundación Estatal para la formación en el empleo, (FUNDAE), además de colaborar y asistir técnicamente al SEPE en la planificación, programación, gestión, evaluación y seguimiento y control de las iniciativas, ofrece a las empresas bonificaciones para la ejecución de actividades formativas y de reciclaje profesional**

Lo demás sigue igual.