

Hoy 18 de noviembre de 2021 a las 22:00 y después de más de 13 horas de reunión de mediación, acto previo a la celebración de los días de huelga previstos para los días 25 y 26 de noviembre y para los días laborales entre el 3 y 8 de diciembre, CCOO y UGT logran que la representación empresarial retire de sus peticiones los aspectos más importantes que bloqueaban el convenio colectivo, como el trabajo en domingos o incorporar fórmulas de abaratar la contratación a través de habilitar el contrato en prácticas a categorías de oficial de 1ª y 2ª de producción.

Ello ha permitido poder cerrar un preacuerdo que se resume en:

- **Ámbito Temporal:** 3 años (1.01.2021 hasta 31.12.2023)
- **Ámbito funcional:** Se incluye el loncheado y/o envasado como actividades a las que aplicar el convenio colectivo.
- **Contratos Formativos:** Se incrementan las retribuciones de los contratos en prácticas hasta el 80% y el 90% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato y el de formación hasta el 70%, 80%, 90% durante el primero, segundo o tercer año, respectivamente.
- **Ordenación del tiempo de trabajo:** Se establece que la jornada ordinaria diaria será de 8 horas de trabajo efectivo, lo que supondrá que en aplicación de la distribución irregular de la jornada (bolsa), no se pueda trabajar más de 10 horas y no 11 horas como anteriormente. Se establece la bolsa de flexibilidad en 145 horas anuales pero su utilización deberá de ser en horas completas.
- **Establecimiento de un permiso** retribuido para asistir al médico especialista o acompañar al médico a familiares dependientes de 10 horas anuales.
- **Incrementos Salariales:** Año 2021: 3% con pago de atrasos desde el 1 de enero. Año 2022: 2,75%. Año 2023: 2,5 %.
- **Cláusula de actualización salarial:** Si la suma de los IPCs acumulados de los años 2021, 2022 fuese superior al incremento salarial pactado en el perdido de referencia el exceso formaría parte de la base cálculo de los salarios de 2023. Si el IPC definitivo de 2023 fuese superior al incremento pactado de ese año, el exceso formaría parte del salario a cobrar a partir del 1 de enero de 2024.
- **Artículo 58 (Nocturnidad):** Solo quedan exceptuados del pago del Plus Nocturnidad las personas de guardería y vigilancia, así como aquellos trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza.
- **Ritmos de producción:** La modificación de un sistema de retribución a rendimiento mediante incentivos solo se podrá realizar previa negociación con los representantes de los trabajadores. De la posibilidad de revisión de valores en caso de que el 75% de la plantilla supere la actividad óptima durante un mes, se fija que sea solo si se supera el 80%.
- **Jornada laboral:** A partir del año 2022, la jornada anual será de 1.760 horas año. Es decir, 10 horas menos.
- El convenio colectivo con independencia de la fecha de su publicación en el BOE, se aplicará con fecha 1 de enero de 2022.
- **Anexo 18. Mejoras de las prestaciones de Seguridad Social.** Complemento de la IT por enfermedades profesionales hasta 100x100 de la base reguladora.
- **Se acuerda introducir mejoras y nuevos en derechos en materias como** Igualdad, Crear la figura del Delegado/a de Medio Ambiente, Trabajo a Distancia y Teletrabajo, Registro de jornada y Desconexión Digital.

Todo ello ha sido posible gracias a la unidad de acción sindical y al apoyo de todas las personas trabajadoras del sector a las movilizaciones y convocatoria de huelga que UGT y CCOO convocaron.