

Convenio Colectivo para el Sector de Conservas de Pescado

2021-2024



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 2ª, 5ª y 6ª Plantas
Madrid - 28002

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	6
CAPÍTULO I	7
Artículo 1. Ámbito funcional	7
Artículo 2. Ámbito personal	7
Artículo 3. Ámbito territorial	7
Artículo 4. Ámbito temporal y vinculación a la totalidad	7
CAPÍTULO II	9
Artículo 5. Iniciativa en el sistema y organización del trabajo	9
CAPÍTULO III	10
Artículo 6. Disposiciones generales	10
Artículo 7. Clasificación según la permanencia	10
Artículo 8. Clasificación según la función	15
Artículo 9. Definiciones	18
Artículo 10. Períodos de prueba y contrato de trabajo	25
Artículo 11. Normas generales y especiales sobre ascensos	26
Artículo 12. Contratos formativos	28
Artículo 13. Relaciones de personal	30
CAPÍTULO IV	31
Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica. Traslados y sus gastos	31
Artículo 15. Comisiones de servicio	31
Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría	32
CAPÍTULO V	32
Artículo 17. Licencias	32
Artículo 18. Excedencias	34
CAPÍTULO VI	36
Artículo 19. Igualdad retributiva	36
Artículo 20. Salario mínimo inicial	37
Artículo 21. Supresión del plus de experiencia profesional	38
Artículo 22. Plus de convenio	38
Artículo 23. Pagas extraordinarias	39
Artículo 24. Complemento por accidente laboral	39
Artículo 25. Plus de contratación temporal	40
Artículo 26. Plus extraordinario de permanencia	40
Artículo 27. Plus de nocturnidad	40

CAPÍTULO VII	41
Artículo 28. Jornada.....	41
Artículo 29. Puntualidad en el trabajo	44
Artículo 30. Horario de trabajo	44
Artículo 31. Horas Extraordinarias	45
Artículo 32. Descanso semanal	46
Artículo 33. Vacaciones	46
CAPÍTULO VIII	47
Artículo 34. Faltas	47
Artículo 35. Sanciones	50
Artículo 36. Facultad sancionadora, prescripción y anulación	50
Artículo 37. Abuso de Autoridad	51
CAPÍTULO IX	51
Artículo 38. Principios de seguridad e higiene	51
Artículo 39. Normas especiales	51
Artículo 40. Ropa de trabajo	52
Artículo 41. Reconocimientos Médicos.....	52
CAPÍTULO X	53
Artículo 42. Absentismo	53
Artículo 43. Suministros	54
Artículo 44. Ayudas	54
Artículo 45. Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad	55
CAPÍTULO XI	55
Artículo 46. Derechos Sindicales	55
Artículo 47. Derechos de los Delegados Sindicales	56
Artículo 48. De los Comités de Empresa	58
Disposiciones Adicionales	58
Disposición Final	76
Tablas Salariales	77
Tabla Salarial Definitiva 2021	77
Tabla Salarial Provisional 2022	79
Tabla Salarial Provisional 2023	81
Tabla Salarial Provisional 2024	83
Direcciones de UGT FICA	86

Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, y Salazones de Pescado y Marisco 2021-2024



PRESENTACIÓN

Compañeros y compañeras:

Después de prácticamente dos años de negociación y con la oposición de una de las organizaciones sindicales presentes en la mesa de negociación, os presentamos el Convenio Colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, y Salazones de Pescado y Marisco para el periodo 2021-2024, que regulará las condiciones laborales de las más de 30.000 personas trabajadoras con que cuenta el sector en España. Por primera vez en la larga historia de negociación de este convenio, UGT FICA ha conseguido, gracias al respaldo mayoritario de los y las trabajadoras en las movilizaciones que se convocaron, un convenio que supone un avance trascendental en el camino hacia la erradicación de la discriminación salarial que ha venido siendo tradicional en este sector y que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo para los cuatros años de vigencia aun cuando 2021 y 2022 están registrando una inflación histórica.

Con este convenio hemos logrado que se tengan en cuenta la mayoría de los objetivos que nos marcamos para esta negociación. UGT FICA ha movilizadado y negociado de buena fe, anteponiendo como siempre los intereses de los y las trabajadoras, a los del sindicato, cosa que no ha hecho ni demostrado CCOO, que se posicionó en contra de firmar este convenio a pesar de la opinión mayoritaria favorable de las y los trabajadores del sector, obedeciendo exclusivamente a una estrategia partidista con la que pretendían llevar a las personas trabajadoras a un conflicto permanente, aunque ello supusiera pérdida de salarios para todas ellas.

Un convenio no exento de críticas, incluso con campañas en contra (CCOO se atrevió a registrar un escrito de alegaciones para la no publicación en el BOE del convenio). Pero gracias a que UGT FICA firmó el convenio, conjuntamente con la CIG, los 30.000 trabajadores

y trabajadoras del sector no se han visto abandonados y tienen un convenio que avanza de forma irreversible hacia la eliminación de la brecha salarial de género (una discriminación que ha venido siendo endémica en el sector), con la incorporación, por primera vez en este convenio, de un incremento salarial adicional del 0,3% para las categorías del grupo 5, con mayoría de mujeres, durante todos y cada uno de los años de vigencia del convenio (2021-2024). Conscientes de que hay que seguir avanzando en el concepto de “a igual trabajo, igual salario”, se ha constituido, además, una Comisión Técnica, tras la firma del convenio, con el objetivo de eliminar e integrar los actuales Grupos 5 y 6 durante la vigencia del mismo.

Este convenio recoge una subida salarial del IPC real de 2021, es decir, un 6,5% de incremento, lo que lleva consigo la no pérdida de poder adquisitivo en ese año, además de recuperar la cláusula de revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio, lo que asegura el mantenimiento de la ganancia de compra durante cuatro años en base al IPC REAL. Lo que es lo mismo, si el IPC de 2022 se cerrara en un 10%, las empresas tendrán que abonar un 9% de atrasos desde 1 de enero de 2022 y el salario de 2023, arrancarían con una tabla salarial actualizada del 10%, por lo que, con la publicación de este convenio, todas las empresas están obligadas a pagar los atrasos generados hasta la fecha, y a regularizar las nóminas producidas en base a los incrementos acordados en este convenio. Además del 6,5% de 2021, para el año 2022 se ha acordado un incremento inicial del 1%, que será revisado al finalizar el año en base al IPC real, incluida la mora, que se consolidarán en tablas; para los años 2023 y 2024 el incremento salarial pactado será, inicialmente, del 1,5% para cada año, con la revisión al final de año y cobro de la mora.

Por tanto, se trata del mejor convenio colectivo para el sector negociado en más de una década que se podía alcanzar en el contexto actual, con el añadido de que recoge la mayoría del sentir de las personas trabajadoras que apoyaron la estrategia de negociación de UGT FICA y sus objetivos, rechazando la manipulación y tácticas de la otra fuerza sindical, que solo buscaba el interés electoralista y populista de sus campañas. En definitiva, el convenio firmado por UGT FICA significa: **MÁS SALARIO, MÁS DERECHO Y AVANZAR EN LA IGUALDAD SALARIAL.**

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la manipulación, conservación, elaboración o preparación de productos semitransformados de pescados y mariscos, de estos y otros componentes.

Artículo 1
 Ámbito Funcional

Por tanto, y a efectos aclaratorios, se consideran comprendidos en este ámbito todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a estos a la tarea de preparación previa a la conservación y entendiéndose como tal las conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos u otras.

Asimismo, quedarán comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc., siempre que constituyan dependencia y estén al servicio de la empresa, respetando las mejoras económicas que tengan establecidas.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

El convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las citadas empresas, con exclusión del que se enumera en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2
 Ámbito personal

Quedan excluidos los cargos de alta dirección y alto consejo en que concurren las características y circunstancias señaladas en el artículo 2.1.a), del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, el personal técnico o administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en este convenio quedan definidas y que con carácter temporal o solo parcialmente asuman funciones propias de dirección, no quedará excluido de la protección que otorga a los encuadrados en la misma.

Artículo 3. **Ámbito territorial.**

Este convenio se aplicará en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3
 Ámbito territorial

Artículo 4. **Ámbito temporal y vinculación a la totalidad.**

El presente convenio tendrá vigencia a partir del mes siguiente de su firma, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial el Estado». No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2021, con el pago de atrasos que les corresponda a las personas trabajadoras durante 2022.

Artículo 4
 Ámbito temporal
 y vinculación a la
 totalidad

La duración del convenio se estipula en cuatro años, es decir, en el periodo comprendido entre el 1 de enero del año 2021 y el 31 de diciembre del año 2024.

El presente convenio, será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes mínimo de antelación.

La representación que realice la denuncia, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación, se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente.

Una vez denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora.

La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

El plazo máximo para la negociación será de 24 meses a contar desde la fecha de finalización del convenio anterior. Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio hasta la firma del siguiente que le sustituya.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse a los procedimientos del Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La declaración de nulidad o ilegalidad de cualquiera de las cláusulas por parte de la autoridad o la jurisdicción competente no afectará al resto del contenido del convenio colectivo, salvo que afecte a la regulación de la supresión del plus de experiencia profesional (art. 21), el plus de convenio (art. 22), horas extraordinarias (art. 31.3.a.), la Disposición adicional sexta (Derechos adquiridos. Garantía Ad personam) o la Disposición adicional séptima (Reconocimiento Plus de Convenio), en cuyo caso el conjunto de dichas cláusulas decaerán, con efectos del día de inicio de su vigencia, y se iniciará un

nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre las indicadas cláusulas, y aquellas otras materias que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del convenio colectivo. El acuerdo que se obtuviera se incorporará al convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. Iniciativa en el sistema y organización del trabajo.

El sistema de trabajo que debe emplearse se deja a la iniciativa de la dirección de la empresa. Ello, no obstante, y cualquiera que fuere el sistema adoptado, las empresas darán cuenta al comité de empresa, en su caso, a los representantes elegidos por los trabajadores de todas aquellas aclaraciones que por los mismos les fueren razonadamente requeridas sobre este extremo.

Artículo 5
 Iniciativa en el sistema y organización del trabajo

Cualquiera que sea el sistema de control del tiempo o incentivo que se aplique deberá ajustarse a las reglas que se prevén en los artículos siguientes.

Actividad normal: La actividad normal de trabajo es la desarrollada por el operario medio, que actúa bajo una dirección competente pero sin el estímulo de un sistema de remuneración al rendimiento y sin coacción alguna, esto es, la cantidad de trabajo prestado efectivamente por un obrero capacitado y ambientado al puesto de trabajo, desarrollando una actividad mínima normal equivalente a 4,800 kilómetros por hora andando, que ha sido determinado por un correcto cronometraje.

Actividad normal: La actividad normal viene fijada por 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o su equivalente en otros sistemas de medición que sean internacionalmente aceptados.

Actividad media: Es actividad media la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Actividad óptima: Se considera actividad óptima la que puede desarrollar un productor activo, adiestrado en el trabajo, que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión fijados para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 133 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux o equivalente.

Actividad exigida: La actividad exigida en el presente convenio es la de 100 unidades centesimales, 60 puntos Bedaux o equivalente.

Funciones de la empresa en la organización del trabajo: Se establece específicamente que la facultad de organización del trabajo corresponde exclusivamente a la dirección de la empresa y, en consecuencia, se señalan, entre otras, las siguientes funciones:

Exigencias de la actividad normal fijada en este convenio.

Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.

Especificaciones de la calidad del trabajo.

CAPÍTULO III

Del Personal

Artículo 6. Disposiciones generales.

Artículo 6
Disposiciones
Generales

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, oficios y ocupaciones que después se enumeran si las necesidades y volumen de la empresa no lo exigen.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues cuando las necesidades de la industria lo requieran los trabajadores que no tuvieran ocupación en las funciones habituales señaladas a su clasificación y categoría laboral podrán ser destinados a realizar otros trabajos propios del grupo de fabricación a que pertenezcan.

Artículo 7. Clasificación según la permanencia.

Artículo 7
Clasificación
según la
permanencia

El personal ocupado en las industrias sujetas a este convenio se clasificará, según la permanencia y de acuerdo con su contrato laboral, en fijo, y de contratación temporal.

1. Personal fijo.

En este personal se distinguirán dos clases:

1.1 De carácter continuo: Que es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, en fábrica, taller u otra dependencia de la empresa, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenece.

Tendrá la consideración de fijo de carácter continuo:

- a) El personal adscrito a secciones o dependencias de actividades o funciones de naturaleza permanente y, por tanto, no afectadas directamente por las intermitencias del trabajo en la industria.
- b) El trabajador no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado sus servicios en la misma empresa durante cinco años consecutivos con un promedio de más de 350 días de trabajo al año, ante una sucesión de trabajos discontinuos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. A este efecto, se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad temporal, domingos, festivos, vacaciones o permisos y licencias retribuidas.

1.2 De carácter discontinuo o intermitente: Es aquel que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase se respetarán las siguientes:

- a) Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo-discontinuo el que haya sido contratado como tal.
- b) Siendo la falta de regularidad en el trabajo, característica de la industria, se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida sino tan solo interrumpida la relación laboral, y al ser estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán estas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso.
- c) Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad

por orden relativo y sucesivo de antigüedad, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computado este a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo.

Si por el carácter de la propia industria en su desenvolvimiento, a un grupo de trabajadores le faltasen días de trabajo para cumplir el mismo período útil de los otros grupos anteriormente llamados, este grupo afectado será el primero en ser llamado, de modo tal que se produzca la compensación necesaria para que se dé la circunstancia de igualdad establecida. A continuación, se iniciará el turno de llamamiento por el orden establecido en este apartado d), respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 72 horas (tres días) dentro de las cuales pueden incorporarse a las tareas.

En caso de incumplimiento de la modalidad de este llamamiento, el trabajador podrá presentar reclamación por despido ante la Jurisdicción competente iniciándose el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de la convocatoria.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa, se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

- d)** En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan solo interrumpida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, esta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando en la misma la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de la Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Organización de Productores, etc.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por cada empresa a la representación sindical existente en la misma y a la de los sindicatos firmantes de este acuerdo.

- e) Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.
- f) No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos-discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal.
- g) Las empresas el día anterior al llamamiento, presentarán en las oficinas del Servicio Público de Empleo una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada en el acto y la misma se exhibirá en el tablón de anuncios de los correspondientes centros de trabajo, enviándose una copia de esta a los sindicatos firmantes del acuerdo.

En esta relación constarán los siguientes datos:

- Nombre de la empresa.
- N.º de la seguridad social de la empresa.
- Nombre y apellidos del trabajador/a.
- Documento Nacional de Identidad y n.º de la seguridad social de cada trabajador. Esta información no formará parte de los datos publicados en los tabloneros de anuncios de las empresas.
- N.º de días trabajados en los últimos 5 años separadamente.

Los trabajadores temporales que hayan permanecido en alta en la empresa 240 días por año, durante los cinco años anteriores consecutivos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

Los trabajadores temporales que, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, durante tres años consecutivos, o cinco alternos, permanezcan en alta en la empresa 225 días por año, adquirirán la condición de fijos discontinuos.

El régimen jurídico y regulación legal y contractual que establece el presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos discontinuos afectados por el mismo, con independencia de su fecha de contratación.

2. Personal de contratación temporal.

En las distintas figuras de contratación temporal que puede practicar la empresa, deberá dar preferencia en lo posible en las reiteraciones de tales tipos de contratación a aquellos productores que ya hayan prestado servicios en la misma.

Cuando el incremento ocasional e imprevisible de la actividad o las oscilaciones de producción lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa podrá celebrarse un contrato temporal por circunstancias de la producción que no podrá exceder de una duración máxima de doce meses (un año), atendiendo en todo momento y en lo posible a lo establecido en el párrafo anterior.

3. Estabilidad de plantillas.

Consideran ambas partes que habida cuenta de las características de la actividad que viene marcada por una acusada aleatoriedad en el suministro de primeras materias y subsiguientemente por actividad productiva irregular. Es objetivo a alcanzar, durante la vigencia del presente convenio, la estabilidad de las plantillas, y en la que la contratación temporal y externa, responde única y exclusivamente a las circunstancias excepcionales. Con ello se lograría, entre otras:

- Una mejor organización.
- Unas mejores relaciones humanas con una mayor vinculación del personal a la empresa.
- Unos mayores índices de productividad.
- Una mejor calidad en los elaborados por especialización del personal, etc.

A los efectos de alcanzar tal objetivo, en los parámetros de actividad productiva irregular, las partes consideran que la elasticidad que proporciona el personal fijo discontinuo se adapta perfectamente a las necesidades de la industria, y que es por tanto precisa la incentivación de esta modalidad de contratación.

A tal fin las partes acuerdan:

A) Causalizar la contratación temporal con la definición de criterios y condiciones para su eventual utilización.

En este sentido, durante la vigencia del presente convenio colectivo, los contratos temporales, se adecuarán a las situaciones de excepción siguientes:

1. Cubrir bajas derivadas de I.T.
2. Por ausencias imprevistas.
3. Trabajos que por su especial cualificación no puedan ser cubiertos por el personal de plantilla. En este sentido se encuadrarían los oficios propios (electricistas, fontaneros, mecánicos, etc.).

4. La realización de pedidos imprevistos y no contemplados dentro de los planes productivos de las empresas.
5. Abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña.

B) El que no se efectúe contratación de personal en régimen de contratación temporal o a tiempo parcial (salvo el cuarto turno, que si se podrá contratar), ni se haga uso de trabajadores cedidos por terceras empresas, mientras no tenga plena ocupación todo el personal fijo y fijo-discontinuo de la empresa.

Artículo 8. Clasificación según la función.

El personal se clasifica y distribuye, teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los grupos profesionales que a continuación se indican:

Artículo 8
Clasificación
según la función

1. Personal técnico.
2. Personal de administración y mecanización.
3. Personal de comercialización.
4. Personal subalterno.
5. Personal de fabricación.
6. Personal de oficios varios.

Grupo 1. Personal técnico.

a) Técnicos titulados:

- a.1 Con título superior.
- a.2 Con título no superior.

b) Técnicos no titulados:

- b.1 Directores de personal:
 - b.1.1 Director/a de personal de empresa.
 - b.1.2 Director/a de personal de centro de trabajo.
- b.2 Director/a de compras.
- b.3 Director/a de fabricación.
- b.4 Encargado/a general.
- b.5 Encargado/a de sección.

Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización.

a) Administrativo/a:

- a.1 Jefe/a de administración.
- a.2 Jefe/a de sección administrativa.
- a.3 Oficial de primera.
- a.4 Oficial de segunda.
- a.5 Telefonista.
- a.6 Auxiliar.

b) Mecanización:

- b.1 Analista de sistemas.
- b.2 Programadores:
 - b.2.1 Analista programador.
 - b.2.2 Programador/a de sistemas.
 - b.2.3 Programador/a.
- b.3 Operadores/as:
 - b.3.1 Operador/a de sistemas y aplicaciones.
 - b.3.2 Operador/a de aplicaciones.
 - b.3.3 Operador/a informático.
- b.4 Ayudante informático.

Grupo 3. Comercialización.

- 3.1 Director/a de ventas nacional y/o extranjero.
- 3.2 Jefe/a de ventas.
- 3.3 Jefe/a de zona.
- 3.4 Delegado/a de ventas.
- 3.5 Vendedor/a.
- 3.6 Vendedor/a-Merchandising.
- 3.7 Merchandising.
- 3.8 Promotor/a de ventas.

Grupo 4. Subalterno:

Primer nivel. Personal con titulación específica:

- a) Conductor/a.
- b) Vigilante.

Segundo nivel. Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

- a) Almacenero/a.
- b) Portero/a.

Tercer nivel. Personal sin especial responsabilidad:

- a) Conserje.
- b) Ordenanza.
- c) Botones o recadero/a.

Grupo 5. Personal de fabricación.

- a) Maestro/a.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Auxiliar.

Grupo 6. Personal de oficios varios.

- a) Maestro/a.
- b) Oficial de primera.
- c) Oficial de segunda.
- d) Ayudante.
- e) Peón.

No obstante estas clasificaciones y las definiciones contempladas en el artículo siguiente (artículo 9.º), se encomienda a una comisión técnica conformada por las partes firmantes del presente convenio, la elaboración de una nueva clasificación profesional, que iniciarán sus trabajos acto seguido a la firma del convenio colectivo, a fin de eliminar e integrar los actuales Grupos 5 y 6, con el foco puesto en el concepto de igual trabajo e igual salario, cuestión que debe quedar resuelta durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 9
Definiciones

Artículo 9. Definiciones.

Grupo 1. Personal técnico.

Es personal técnico el que, con título o sin él, realiza trabajos que exijan una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

a) Técnicos titulados:

a.1 Con título superior: Es aquella persona que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por escuelas especiales o facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido, de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.

a.2 Con título no superior: Es la persona que, en posesión del título profesional expedido por centros o escuelas oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior que posee. Se incluirán en esta categoría los graduados sociales, con la función propia de los mismos.

b) Técnicos no titulados:

b.1 Director/a de personal: Es quien, al frente de todo el personal de una empresa o centro de trabajo, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución de trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

b.2 Director/a de compras: Es la persona que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

b.3 Director/a de fabricación: Es aquella persona que, en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

b.4 Encargado/a general: Es la persona que, a las órdenes de la dirección de la empresa, de su representante o del director de fabricación, conoce el proceso general de la industria en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo el trabajo en las secciones, manteniendo la disciplina, a la vez que facilita los datos generales de producción, consumo de materias primas y rendimientos.

b.5 Encargado/a de sección: Es la persona que, dependiendo del encargado/a general o técnicos superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaje en la sección o secciones de su cargo, respondiendo de su disciplina y distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, vigilando al personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando.

Grupo 2. Personal administrativo y de mecanización.

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contables, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábitos mercantiles.

En orden a su competencia, capacidad y responsabilidad, se clasificará en las siguientes categorías profesionales:

a) Administrativo/a.

a.1 Jefe/a de administración: Es la persona que, provista o no de poderes, tiene a su cargo la dirección y responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.

a.2 Jefe/a de sección administrativa: Es la persona que, provista o no de poderes y a las órdenes del Jefe/a de administración, si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad trabajos de superior categoría, entre los que figuran los que corresponden al cargo de contable, estando encargado de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende.

a.3 Oficial de primera: Es la persona administrativa, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguna de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia y, en general, servicios que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas, contables, tales como transcripción en libros de contabilidad, etc., y corresponsales. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciendo correctamente y directamente a máquina en seis.

a.4 Oficial de segunda: Es la persona administrativa, mayor de veinte años, que con iniciativa restringida y con subordinación a jefes/as u oficiales de

primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja y coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares. Taquimecanógrafos, de uno y de otro sexo, en un idioma extranjero, que toman al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

a.5 Telefonista: Es la persona que, de uno u otro sexo, tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo del personal subalterno, sin que éste, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares ni lograr los derechos que corresponden a empleados administrativos.

a.6 Auxiliar: Es el administrativo/a, mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquellas y los mecanógrafos de uno y otro sexo. Quedan asimilados a esta categoría los taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a oficiales de segunda. Podrán, asimismo, realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

b) Mecanización.

b.1 Analista: Personal técnico que concibe y desarrolla sistemas mecanizados, analizando y diseñando los procedimientos necesarios para su implantación, facilitando a los usuarios el asesoramiento preciso para una eficaz utilización de los mismos. Dirigen la implantación de sistemas, asesoran sobre el empleo de nuevas técnicas y conocen la necesidad y aplicación en el área en que trabajan.

b.2 Programadores/as:

b.2.1 Analista programador/a: Personal técnico que se ocupa de desarrollar los sistemas mecanizados, asegurando su correcto diseño mediante la concepción de los diagramas de proceso y programas, verificando que una vez realizados se ajusten a las especificaciones establecidas en el análisis funcional. Colaboran en la implantación de sistemas.

b.2.2 Programador/a de Sistemas: Es aquella persona que, además de las funciones genéricamente atribuidas a dicha categoría o grupo, se ocupa,

fundamentalmente de desarrollar, codificar, depurar y documentar los programas correspondientes al sistema operativo y aplicaciones complejas de teleproceso.

b.2.3 Programador/a: Son aquellas personas que, con amplitud de conocimientos y experiencia en el empleo de lenguajes de programación de ordenadores y especialmente de los que habitualmente se utilizan en la empresa, se ocupan del diseño lógico de programas y de codificarlos en el lenguaje apropiado, realizando los diagramas de proceso, informes, ficheros, etc.; computan, prueban y actualizan (modificando si procede) la ejecución de programas, documentándolos completamente. Colaboran, bajo la dirección y supervisión de los Analistas, en el análisis de aplicaciones mecanizadas o a mecanizar y su mantenimiento.

b.3 Operadores/as:

b.3.1 Operador/a de sistemas y aplicaciones: Personal técnico que se ocupa de asegurar el funcionamiento general de grandes ordenadores con sistemas operativos complejos, metiprogramación, teleproceso y sistemas de gestión de bases de datos, manteniendo un control permanente y un encauzamiento de los procesos realizados por el ordenador.

b.3.2 Operador/a de aplicaciones: Personal técnico que se ocupa de mantener y controlar el perfecto funcionamiento de ordenadores «modems» y líneas que constituyen el equipo de teleproceso, o bien el funcionamiento y gestión de miniordenadores con memorias auxiliares de discos y cintas magnetofónicas.

b.3.3 Operador/a informático: Personal técnico que se ocupa de la instalación de ordenadores «modems», líneas y demás elementos componentes del equipo de conmutación y transmisión digital, así como de su operación y conservación, asegurando el perfecto funcionamiento de dichos equipos y realizando asimismo las demás tareas complementarias o auxiliares.

b.4 Ayudante/a informático: Son aquellas personas que realizan funciones auxiliares en los trabajos ejecutados en ordenadores, relacionados con la captura de la información por equipos, metiteclados, verificación de calidad en resultados, preparación y control de archivos y ficheros, funcionamiento y control de unidades periféricas, con exclusión del trabajo efectuado en todo tipo de terminales de acceso y consulta, que constituyen una herramienta de trabajo en un puesto no informático.

Grupo 3. Comercialización.

a) Director/a de ventas nacional/extranjero: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta a nivel

nacional que la empresa realice, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

b) Jefe/a de ventas: Es la persona que a las órdenes o no del director/a de ventas lleva a efecto el desarrollo y su ejecución en las acciones de primer nivel para la consecución de los objetivos programados en el plan general de marketing de la empresa.

c) Jefe/a de zona: Es la persona responsable de una zona determinada por la empresa, para ejecutar las acciones indicadas por la jefatura de ventas con el fin de lograr los objetivos marcados en todas y cada una de las representaciones, tanto en ventas como en inversiones en punto de venta, así como el control de cobros pendientes.

d) Delegado/a de ventas: Es la persona responsable de una delegación de la empresa, de todas y de cada una de las personas que integran la delegación, así como en las visitas a los clientes más importantes que tenga la delegación a su cargo. Gradualmente avisará del grado del cumplimiento del plan de marketing asignado a su delegación, así como el control de cobros pendientes.

e) Vendedor/a: Es la persona integrada en una delegación o no, y encargada de visitar a un número de clientes asignado, ofertando los productos y realizando las gestiones de cobro a los clientes a su cargo.

f) Vendedor/a-Merchandising: Es la persona que realiza las funciones de colocación de los productos en los puntos de venta donde le permita y recoge el correspondiente pedido al cliente donde realiza la acción, al mismo tiempo, dedica parte de la jornada a la función de vendedor, desarrollando la misma labor de ventas y gestión de cobros que el vendedor normal.

g) Merchandising: Es la persona encargada de realizar la labor de colocación de los productos en los lineales de los clientes que así lo exijan; confecciona los pedidos para estos e informa al delegado de la situación de los productos, así como de las incidencias que detecte en el punto de venta.

h) Promotor/a de ventas: Es la persona dedicada a ofertar al consumidor en el punto de venta los productos de la empresa, entregando folletos, vales, realizando degustaciones, etc.

Grupo 4. Personal subalterno:

Se considerarán subalternos a las personas trabajadoras que desempeñan funciones específicas y complementarias que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requiere, salvo excepciones, más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

Primer nivel. Personal con titulación específica:

a) Conductor/a: Es la persona que, estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los chóferes de camiones como de automóviles y turismo.

b) Vigilante: Es la persona que, con las mismas obligaciones que el guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las leyes para aquel titulado.

Segundo nivel. Personal con especial responsabilidad, pero sin que ello implique la necesidad de disponer de titulación:

a) Almacenero: Es la persona subalterna responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la empresa, estando encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros o fichas digitales el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia. Cuando, por la importancia del almacén, haya varias personas que realicen, indistintamente, todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de almacenero.

b) Portero: Es la persona que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos de fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Tercer nivel. Personal sin especial responsabilidad:

a) Personal de Conserjería: Es la persona que tiene bajo su mando al personal de portería y a otro personal de labores subalternas, así como al que realiza labores de limpieza, vigila la actuación de dicho personal, cuidando de su disciplina y de la distribución del trabajo, siendo responsable, además, del ornato de los locales a su cargo.

b) Ordenanza: Es la persona subalterna cuya misión consiste en hacer recados, la fotocopia de documentos, realizar los encargos que se le encomienden, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Estarán incluidos en esta categoría las personas cobradoras que realizan los cobros y pagos que deban efectuarse fuera de las oficinas.

Grupo 5. Personal de fabricación:

Se comprende en este grupo al personal de la empresa que realiza las labores típicas de fabricación:

a) Maestro/a: Es la persona que bajo las órdenes de una técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un responsable de fabricación o encargado, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso de industrialización del pescado o marisco está encargado de una o más secciones de la empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando, o bien, el que asimismo procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, tienen a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

b) Oficial de primera: La persona productora con más de dos años de trabajo en la misma industria conservera, y que poseyendo uno de los oficios que antes indicados y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tengan encomendadas; o bien, el que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto.

c) Oficial de segunda: La persona productora, con más de dos años de trabajo, y que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Auxiliar: Es La persona operaria que ayuda en su labor a oficiales y realiza cuantas operaciones se le encomienden en orden secundario, bajo la vigilancia y dirección del personal de mayor competencia.

Grupo 6. Personal de oficios varios:

Es la persona que bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, ha realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metálgica, de la construcción, madera u otra actividad y que realizan trabajos complementarios o auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.

a) Maestro/a: Es la persona que, bajo las órdenes del personal técnico, si lo hubiere, está encargado de una o más secciones o talleres en donde se realizan trabajos propios de su profesión, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentre bajo su mando.

b) Oficial de primera: Es aquella persona con más de dos años de trabajo en la industria y que, poseyendo uno de los oficios que anteriormente se indicaron lo practica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

c) Oficial de segunda: Aquella persona con más de dos años de trabajo en la industria que, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

d) Ayudante: Es la persona operaria que ayuda con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática, auxilia a los oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al oficial de segunda.

e) Peón: Es la persona operaria mayor de dieciocho años que realiza las faenas de orden secundario correspondientes al peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado e indistintamente en cualquier servicio, sección o lugar del centro de trabajo en que se precise la realización de las indicadas faenas.

Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse, de superiores categorías, aunque se trate de plazas de distinto grupo profesional.

Artículo 10. Períodos de prueba y contrato de trabajo.

1. Se concretará, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de los que se señalan en la siguiente escala:

- Personal directivo y técnico titulado, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.
- Personal administrativo, tres meses.
- Personal subalterno, tres meses.
- Personal de fabricación, quince días laborales.

Artículo 10
 Períodos de
 prueba y contrato
 de trabajo

El empresario y la persona trabajadora están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Al personal temporal en contrataciones sucesivas, solo se le tendrá en cuenta el primer período de prueba, siempre que se trate del mismo puesto de trabajo.

2. Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñen, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

La empresa, a partir de la fecha de la firma del contrato, vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno de los trabajadores con un contrato escrito.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 8.4 del ET, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores la firmarán a su recepción, a los efectos de que el empresario pueda acreditar que se ha producido su entrega.

Artículo 11. Normas generales y especiales sobre ascensos.

a) Los ascensos de categoría profesional, se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.

b) Las categorías profesionales y los criterios de ascensos en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, siempre que se trate de trabajos o labores iguales y de iguales resultados.

c) La empresa junto con el comité de empresa o delegado/s sindicales determinarán los criterios y normas de las pruebas de capacitación a las que deberán someterse los trabajadores para optar a las plazas vacantes de

Artículo 11

Normas
generales y
especiales sobre
ascensos

categorías superiores y correspondientes a los grupos 5.º y 6.º personal de fabricación y oficios varios.

Asimismo, las pruebas para cada vacante del grupo de administrativos se prepararán de forma individualizada y para cada caso, y habida cuenta del perfil profesiográfico del puesto que se pretenda cubrir. El contenido de tales pruebas se elaborará por la dirección de la empresa y de la misma o de las mismas se dará cuenta al comité para su conocimiento justificando al mismo, en caso necesario, el por qué de la totalidad de las mismas o de la parte en que se requiera aclaración.

En todo caso quedarán excluidos de estos requisitos dentro del grupo a) que se considera los jefes.

Caso de discrepancia en relación con lo que se establece para los administrativos, se someterá la misma, para su resolución a la comisión paritaria.

d) Cada empresa podrá establecer un período de prueba igual al indicado en el artículo 11 del presente convenio.

e) El ascenso podrá no aceptarse por el interesado, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo establecido sobre categorías de ingreso y de lo dispuesto con anterioridad, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1. Técnicos:

El ascenso a director/a de fabricación y encargado/a general, será de libre designación de la empresa. Para cubrir las plazas de encargados/as de sección, se tendrá en cuenta:

a) Se designará mediante concurso entre los que constituyan el grupo de personal de fabricación y grupo de personal de oficios varios.

b) Si afecta a profesionales de oficios varios, el ascenso se llevará a cabo por concurso entre oficiales de primera del grupo 6.º

Grupo 2. Administrativos:

Las vacantes que ocurran en las categorías de jefes/as de administración serán cubiertas libremente por la empresa.

Las vacantes que se produzcan en la categoría de jefes/as de sección se cubrirán mediante la superación de exámenes convocados al efecto, y aten-

diendo, asimismo a la antigüedad y méritos de los aspirantes, que habrán de tener, necesariamente, la categoría de oficiales de primera. Igual procedimiento se seguirá en los supuestos de cobertura de los puestos de oficial de primera y de segunda, que se proveerán, respectivamente, con los aspirantes que en cada caso habrán de ser auxiliares y oficiales de segunda.

Grupo 5. Fabricación:

Sobre la totalidad del personal fijo continuo y fijo discontinuo de fabricación habrá un 40 % entre maestros/as y oficiales, que lo serán indistintamente de primera o segunda.

Artículo 12. Contratos formativos.

Artículo 12
Contratos
formativos

1. Contrato formativo para la obtención de una práctica profesional.

- 1.1 Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años inmediatamente siguientes a la obtención de aquella, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad.
- 1.2 El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito.
- 1.3 Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año, con un periodo de prueba de un mes.
- 1.4 En caso de que el interesado se incorpore sin solución de continuidad a la empresa en que hubiese realizado las prácticas no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba y el tiempo de práctica profesional computará a efectos de antigüedad.

2. Contrato de formación en alternancia:

- 2.1 Objeto del contrato: La cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
- 2.2 Sujetos del contrato: Los trabajadores menores de 30 años, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato de práctica profesional. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en la Disposición transitoria 2.^a del Estatuto de los Trabajadores.

Es de expresar que no afectará el límite de edad a los trabajadores con discapacidad.

2.3 Límite cuantitativo en la contratación:

Empresas de hasta 10 trabajadores: 1 contrato formación en alternancia.

Empresas de más de 10 trabajadores y hasta 50 trabajadores: 3 contratos formación en alternancia.

Empresas que comprendan entre 51 y 100 trabajadores: 5 contratos formación en alternancia.

Empresas de más de 101 y hasta 250: 10 contratos formación en alternancia o el 8 % de la plantilla.

Empresas de más de 251 trabajadores y hasta 500: 20 contratos formación en alternancia o el 6 % de la plantilla.

Empresas de más de 500 trabajadores: 30 contratos formación en alternancia o el 4 % de la plantilla.

(Para el cómputo del número de trabajadores por centro de trabajo se excluirán los contratos formación en alternancia existentes).

2.4 Duración del contrato de trabajo: No inferior a tres meses ni superior a dos años en atención al correspondiente plan o programa formativo. Asimismo, se deja constancia de que, expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad, por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta. No se podrán celebrar contratos para la formación en alternancia cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo máximo no superior a seis meses.

2.5 El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

2.6 Retribución: Se fija en proporción al tiempo de trabajo efectivo, indicado en el párrafo anterior respecto del salario de auxiliar reflejado en las tablas anexas, y según corresponda al 1.er o 2.º año de vigencia del contrato de formación y el aprendizaje sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2.7 El contrato para la formación en alternancia no podrá practicarse en el grupo de fabricación para los oficios propios de auxiliares.

2.8 Formalización: El contrato deberá ser formalizado siempre por escrito.

Artículo 13. Relaciones de personal.

Las empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de éstos figurarán, separadamente y por orden de antigüedad, las distintas especialidades o cargos. Se observarán las siguientes normas:

1. Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán al que presta servicios en cada uno de los centros de trabajo de la misma empresa.
2. Respecto al personal técnico no titulado y subalterno, se seguirá la misma normativa que la indicada en el apartado anterior.
3. Figurarán por separado las relaciones de personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de carácter discontinuo, de acuerdo con la clasificación establecida en este convenio.
4. Debido a los posibles traslados que entre centros de trabajo o de una misma empresa puedan realizarse con el personal, este, en tales casos, ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponde por razón de su antigüedad en la empresa.
5. En los dos primeros meses de cada dos años, los centros de trabajo publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que este pueda formular las oportunas reclamaciones, caso de que procedan. Asimismo, se entregarán copias a los sindicatos firmantes del presente convenio.
6. En las mencionadas relaciones se harán constar las circunstancias siguientes:
 - a) Número de código personal.
 - b) Primeros cuatro dígitos del número de inscripción a la seguridad social.
 - c) Primeros cuatro dígitos del número de documento nacional de identidad.
 - d) Nombre y apellidos.
 - e) Fecha de nacimiento.
 - f) Fecha de ingreso en la empresa.
 - g) Categoría profesional asignada.

Artículo 13
Relaciones de
personal

7. La inclusión en la relación del personal fijo de carácter discontinuo o intermitente, creará en favor de los respectivos trabajadores el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.
8. Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a colocar mensualmente en el tablón de anuncios los boletines de cotización de la seguridad social (actuales RNT y RLC).

CAPÍTULO IV

Movilidad funcional, geográfica, traslados

Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica. Traslados y sus gastos.

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En los casos de traslado forzoso, la empresa estará obligada a satisfacer como mínimo los siguientes gastos:

- a) Los gastos de transporte, tanto del trabajador como de sus familiares a su cargo y enseres.
- b) El abono de cinco días de dietas, en la cuantía especificada en este convenio, cuando tengan a su cargo hasta un mínimo de tres familiares menores de edad o mayores incapacitados; de diez días si es casado o viudo/a y tiene a su cargo a más de tres y menos de siete familiares en aquellas condiciones y, por último, quince días de dietas al casado o viudo/a que tenga a su cargo siete o más familiares menores de edad o con incapacidad.

Artículo 15. Comisiones de servicio.

1. Todas las personas trabajadoras que por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a núcleos de población distintos de aquel en que radique el centro de trabajo, disfrutarán sobre su sueldo o jornal de las dietas y gastos de locomoción. Se establece como cuantía de la dieta completa de 33,53 euros y de 13,40 euros para media dieta.
2. En los días de salida y llegada devengarán dieta entera; de existir posibilidades de regreso al lugar de residencia en el día en que el trabajador se desplace devengarán solamente media dieta.

Artículo 14
Movilidad funcional y geográfica. Traslados y sus gastos

Artículo 15
Comisiones de servicios

3. Asimismo, de acuerdo empresa y trabajador, se podrán sustituir las fórmulas que se prevén por el abono de todos los gastos que los desplazamientos originen, previa justificación de aquellos.

Artículo 16. Trabajos de superior o inferior categoría.

1. El trabajador/a que realice funciones superiores a las que corresponda al grupo profesional que tuviera reconocido, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.
2. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñen funciones superiores a las que corresponda al grupo profesional, y no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a funciones inferiores a las que corresponda al grupo profesional, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución de origen y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores si fuera por un periodo superior a tres meses en un año.

CAPÍTULO V

Licencias y Excedencias

Artículo 17. Licencias.

Las empresas encuadradas en el presente convenio concederán a los trabajadores que lo soliciten las licencias en los casos siguientes y sin pérdida de retribución:

- a) Matrimonio o Pareja de Hecho del trabajador/a: Quince días naturales. Para las parejas de hecho, sólo se podrá disfrutar de una única licencia bajo este epígrafe con la misma persona. No cabe la aplicación de esta licencia si con posterioridad a haberla disfrutado por pareja de hecho registrada públicamente con una persona se contrajera matrimonio con la misma persona.
- b) Cinco días naturales en los casos de accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica y demás casos que requieran hospitalización necesaria de padres, cónyuge, e hijos (primer grado de consanguineidad); esta licencia de cinco días y en los mismos casos, será aplicable a hermanos si

Artículo 16
Trabajos de
superior o inferior
categoría

Artículo 17
Licencias

viven bajo el mismo techo del productor. Asimismo, en caso de nacimiento de un hijo la licencia tendrá la misma amplitud.

No obstante, el trabajador/a podrá optar por una licencia de 3 días laborables en vez de los 5 días naturales continuos.

La licencia a que hace referencia este apartado será de aplicación en toda su extensión en el supuesto que el hecho causante que la motiva tenga una duración igual o superior a 5 días naturales, o bien a 3 días laborables para el supuesto de optar al mismo en caso de hospitalización, ya que en caso contrario tendrá la duración del ingreso u hospitalización.

La cesárea se considerará a todos los efectos como intervención quirúrgica.

- c)** Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado b).
- d)** Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Cinco días naturales.
- e)** Muerte de familiares políticos del mismo grado, teniendo como límite los supuestos de abuelos y nietos: Dos días naturales si el fallecimiento se produjese en la propia provincia, o cuatro días naturales si con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento.
- f)** Cumplimiento de un deber público inexcusable dispuesto por las leyes y disposiciones vigentes: Por el tiempo indispensable.
- g)** Cambio de domicilio: Un día natural.
- h)** Matrimonio de hijo, siempre que se celebre en día laborable: Un día natural.
- i)** Los/Las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza ese derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada laboral en una hora con la misma finalidad, que necesariamente deberá producirse bien al comienzo, bien al final de la jornada laboral.
- j)** El abono por las empresas del 50 % de los cinco primeros días de incapacidad laboral temporal en la primera baja del año que de forma individual padezca el trabajador (20 horas), será extensiva a la asistencia a consulta médica incluyendo el acompañamiento al médico de hijos en edad pediá-

trica o padre/madre dependiente a su cargo. Se producirá el agotamiento en uno u otro caso, según la utilización de la disponibilidad, y todo ello a opción del trabajador de forma justificada. Si dos personas trabajadoras de la misma empresa solicitan el permiso citado en este apartado por asistencia a la misma consulta médica por el mismo hecho causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización de la empresa.

Para todos los casos en los que se viene haciendo referencia a cónyuge, ha de interpretarse como la persona que conviva con el trabajador y que este acredite de forma fehaciente e indubitable a través de certificación expedida por los Registros Administrativos correspondientes.

En los supuestos previstos en los apartados a), b), c), d) y e), si los hechos causantes se producen una vez finalizada la jornada laboral o en día no laborable, la licencia comenzaría a disfrutarse inmediatamente al día laborable siguiente según la jurisprudencia vigente.

La licencia de cinco días naturales considerada en el apartado b) anterior, podrá continuarse sin derecho a remuneración, previo certificado médico el cual será exigido cada siete días, siendo el primero en modelo oficial, y con cargo a la empresa, y los sucesivos, en modelo no oficial, a cargo del trabajador/a.

En ningún caso el tiempo concedido en concepto de licencia podrá ser descontado del período de vacaciones que corresponda al trabajador/a.

Las licencias concedidas a los representantes sindicales serán abonadas al cien por ciento de sus retribuciones, estimando el promedio de los últimos treinta días. Para el resto de las licencias se abonarán todos los conceptos salariales fijos a excepción de los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo.

Se entienden incluidos en el presente artículo aquellos permisos enmarcados en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género y otras similares recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otros de aplicación.

Artículo 18. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigen-

cia, se considerará por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/Las trabajadores/as tanto si son fijos como fijas-discontinuas tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

4. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o familiar que conviva bajo el mismo techo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de conservación del puesto de trabajo.

5. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales, la cual se contraerá al período que dure el ejercicio de su función representativa y tendrá el carácter a todos los efectos de excedencia forzosa.

6. Cuando el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviere derecho en la empresa.

7. El trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

8. Si el trabajador/a no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo que le fue concedido, perderá todos sus derechos.

9. Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

10. Las empresas acoplarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándolo a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento. El personal en esta situación acogido no será preceptivo que exceda del 5 por 100 del total de los trabajadores del centro de trabajo.

CAPÍTULO VI

Retribución

Artículo 19. Igualdad retributiva.

Artículo 19
Igualdad
retributiva

Los planes de Igualdad serán elaborados, negociados, acordados e implantados en cada empresa, en aplicación de lo previsto en la legislación vigente, tomando como referencia los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007 y Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

La negociación de los planes de Igualdad, protocolos de acoso y protocolos contra la violencia de género será competencia de las comisiones de negociación del ámbito empresarial que se constituyan en cada empresa para tal efecto, siguiendo los términos establecidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

En el caso de empresas con varios centros de trabajo, en la negociación del plan de igualdad y elaboración de diagnóstico previo, se recogerá la información por centro de trabajo con el fin de poder valorar la necesidad de implantar acciones específicas en cada uno de ellos.

Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con la representación legal de los trabajadores. Para las empresas de menos de 50 trabajadores, si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Artículo 20. Salario mínimo inicial.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, el incremento salarial será el siguiente,

Año 2021: 6,50 %.

Año 2022: 1,00 %.

Año 2023: 1,50 %.

Año 2024: 1,50 %.

Los porcentajes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 y 2024 se plantean como valores sujetos a una cláusula de Revisión Salarial anual al IPC Real (Interanual del mes de diciembre) para cada año de vigencia del convenio, y referidos a las tablas salariales del convenio.

Dicha cláusula de revisión salarial anual implica que, una vez finalizado cada año, si el IPC Real y definitivo (Interanual a mes de diciembre) fuera superior al incremento establecido en el presente convenio, se procedería a revisar las tablas salariales de dicho año en enero del año siguiente, actualizando las tablas salariales de convenio e igualando el incremento definitivo a dicho porcentaje de IPC, teniendo como resultado las tablas definitivas del año correspondiente, que a su vez servirán de base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente. Pagándose los atrasos que correspondan (descontando el porcentaje inicial ya abonado a cuenta).

Artículo 20
Salario mínimo
inicial

La comisión paritaria se reunirá el primer mes de los años 2023, 2024 y 2025 y procederá a la revisión salarial y establecimiento de las tablas salariales definitivas y provisionales de cada año de vigencia del convenio colectivo.

Incrementos adicionales del Grupo 5. Fabricación:

Todas las categorías del Grupo 5 de fabricación, cada año de vigencia del convenio, tendrán un incremento salarial adicional al pactado del convenio de un + 0,3 %. Dicho incremento ya se encuentra incorporado en las tablas salariales definitivas 2021 y provisionales 2022, 2023 y 2024 del presente convenio.

Artículo 21. Supresión del plus de experiencia profesional.

Artículo 21
Supresión
del plus de
experiencia
profesional

A partir del 1 de enero de 2016, quedó suprimido el plus de experiencia profesional establecido en convenios anteriores para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. En consecuencia, a partir de la fecha indicada ningún trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá cantidad alguna en concepto de plus de experiencia profesional, y los que a fecha 31 de diciembre de 2015 lo estuvieran percibiendo, dejaron de cobrarlo.

Artículo 22. Plus de convenio.

Artículo 22
Plus de convenio

Se establece respecto a todos los trabajadores con contrato vigente durante el año 2016, cualquiera que sea el grupo profesional al que pertenezcan, un plus de convenio, conforme a lo previsto a continuación:

Solo podrán percibir este plus los trabajadores que no vinieran percibiendo ningún otro complemento personal derivado del convenio colectivo, en el momento de entrada en vigor y publicación del convenio colectivo 2016-2020. Al personal que a la fecha de entrada en vigor y publicación del citado convenio tuviera derecho a la percepción del plus previsto en este artículo y que al mismo tiempo percibiera algún complemento personal derivado del convenio colectivo, se le aplicó la percepción más beneficiosa de ambas.

El plus de convenio se abonó exclusivamente durante el año 2016, y en función del tiempo de prestación de servicios con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa y registrado, exclusivamente, durante ese año 2016, de acuerdo con el cumplimiento la siguiente relación:

750 (anuales) a 20 años, con proporcionalidad anual ascendente o descendente en función del tiempo de prestación de servicios registrado con cargo al contrato vigente y contabilizado en una misma empresa o grupo de empresas.

El plus comenzó a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumplieron los requisitos para su percepción, prorrateándose a lo largo de los doce meses del año 2016.

Este plus no estará sujeto a los criterios de actualización salarial que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

1. El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad, ó 30 días, según se trate de personal con retribución mensual o diaria, y coincidiendo una con el día 15 de julio y otra con el día 15 de diciembre.

La base para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias estará integrada por todos los conceptos retributivos de carácter fijo establecidos en cada Empresa.

A estos efectos se recomienda que en el seno de las Empresas la representación de la Empresa y de los trabajadores de la misma estudien la aplicación, en sus propios términos, del acuerdo adoptado y contenido en este artículo.

2. El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo realmente trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas según los casos, como complementos.

En todo caso se respetarán las condiciones específicas más beneficiosas que vinieren disfrutando al respecto en cada Empresa o provincia.

Artículo 24. Complemento por accidente laboral.

Todo el personal afectado por este convenio que se encuentre en situación de incapacidad laboral derivada de accidentes de trabajo, percibirá un complemento por parte de la empresa que completará el total de retribuciones netas que hubiere de percibir en el supuesto de que hubiese estado en activo, con exclusión de pagas extraordinarias.

Los accidentes de trabajo producidos «in itinere» tendrán el mismo tratamiento que se establece en el párrafo precedente, siempre y cuando dichos accidentes sean los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, con la obligación de presentar a la empresa el volante de asistencia de la Compañía aseguradora que lo acredite.

Cuando por razón de enfermedad o indisposición física se tenga que abandonar el puesto de trabajo, la empresa abonará el día completo sin detrimento alguno de su retribución, y quedando supeditado para que se produzca

Artículo 23
Pagas
extraordinarias

Artículo 24
Complemento por
accidente laboral

este abono a que el productor concurra a consulta médica y se produzca la correspondiente baja por enfermedad.

Artículo 25. Plus de contratación temporal.

Artículo 25
Plus de
contratación
temporal

Los trabajadores con contratos temporales, siempre que dicho contrato tenga una duración superior a treinta días e inferior a seis meses, percibirán una indemnización de un día del salario vigente en cada momento por cada treinta días trabajados o fracción superior a quince días de servicios prestados.

Artículo 26. Plus extraordinario de permanencia.

Artículo 26
Plus
extraordinario
de permanencia

El Plus extraordinario de permanencia, tendrá carácter voluntario para el trabajador y discrecional para la empresa previo informe de la representación de los trabajadores.

Se establece un plus extraordinario de permanencia que se abonará en la última nómina del trabajador de conformidad con la siguiente escala.

Trabajadores con 20 años de permanencia en la empresa:

A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.

A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real si la permanencia en la empresa se situase entre los 20 y 25 años.

A los 65 años de edad: 2 mensualidades de salario real si su permanencia es superior a 25 años.

Más de 65 años de edad: una mensualidad y media de salario real, siempre que su permanencia rebase los 20 años.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Artículo 27
Plus de
nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, percibirán un plus equivalente al 25 % de su salario real.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 28. Jornada.

1. Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de 1.730 horas.

Artículo 28
 Jornada

Se garantiza, que tanto las reducciones de jornada pactadas anteriormente o las sucesivas, afectará a todos los trabajadores y trabajadoras sea cual sea el tipo de contrato que tengan.

Asimismo, se acuerda que en el supuesto de que durante la vigencia de este acuerdo se produjera una modificación más beneficiosa para los trabajadores en esta materia, bien por la vía legislativa o bien por acuerdo de carácter general entre confederaciones empresariales y sindicales, dicha modificación será de aplicación automática al presente convenio incorporándose al mismo.

2. Como medida de flexibilidad, en cada centro de trabajo, y como instrumento de mejora de la competitividad empresarial y mejor adaptación a los ciclos económicos, la distribución irregular de la jornada, cumpliendo los demás requisitos previstos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá alcanzar hasta el 10 % sin necesidad de previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Si no existiera representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

En cualquier caso, la distribución irregular de la jornada deberá respetar la jornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, los descansos entre jornada y jornada, así como el descanso semanal.

3. En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

5. Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

6. En aquellos casos en que ya se viniera disfrutando de un descanso intercalado en la jornada de trabajo, se mantendrá el mismo con la misma consideración que la vigente hasta el momento y, en los casos de nuevo establecimiento de jornada continuada, el comité de empresa o delegado y empresarios establecerán la regulación correspondiente.

En todo caso, tanto la regulación como la reducción real de la jornada de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, habida cuenta de la situación preexistente.

Asimismo, se acuerda:

- a)** Jornada de lunes a viernes con carácter general.
- b)** Establecer para el personal de fabricación, la jornada de lunes a viernes, con la facultad para la empresa de extenderla, al sábado hasta las 14 horas, para el personal necesario y atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de trabajos pendientes el día anterior, recepción de pescado, etc., siempre y cuando, este personal que trabaje en la mañana del sábado, no supere el 25 % de los grupos afectados. Este personal que realice jornada el sábado por la mañana, tendrá compensación de las horas trabajadas, en cómputo normal, en la semana siguiente.

Igualmente, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y de manera excepcional, podrá extenderse la jornada más allá de las 14 horas del sábado y/o durante la jornada del domingo, respetando en todo caso los descansos que establece la legislación vigente. Si no existiera representación legal de los trabajadores, se procederá de igual modo que para el supuesto previsto en el apartado segundo del presente artículo.

En lo que respecta al personal administrativo, se deja opción del grupo de trabajadores de tal carácter, el que efectúe elección de jornada partida de lunes a viernes o continuar con la que venga ejercitando en su momento, haciendo constar, la comisión deliberadora del convenio, su recomendación de establecimiento de jornada de lunes a viernes en la forma dicha.

- c) A partir de la entrada en vigor del presente convenio, para favorecer la creación de empleo e incorporación de nuevas personas trabajadoras al sector, se podrá realizar nuevas contrataciones para el trabajo en sábados, domingos y festivos bajo la figura contractual de fijo parcial indefinido, para los cuales los sábados, domingos y festivos serán jornadas ordinarias. Los contratos tendrán una jornada continua y serán realizados por la empresa principal, nunca subcontratados.

Las retribuciones íntegras anuales a percibir por las personas trabajadoras corresponderán al valor bruto de: categoría profesional de la hora normal de la tabla salarial vigente en cada momento multiplicado por las horas realizadas, más un plus por un importe total por día trabajado correspondiente a: sábado (35 €) y domingo/ festivo (65 €).

La Representación Legal de los Trabajadores de las empresas previamente a la creación del cuarto turno, serán informadas y consultadas durante al menos 7 días con antelación a su implantación, con el objetivo de consensuar el personal necesario a contratar para el cuarto turno inicialmente teniendo como referencia el número total de plantilla fija y fija discontinua.

La Empresa deberá publicar los cuadrantes de trabajo, mensualmente y ponerlos en conocimiento de los trabajadores afectados y de la RLT antes del inicio del mes correspondiente. Cualquier modificación sobre estos cuadrantes tendrá que ser comunicada a la RLT y a los afectados la semana anterior a ser efectiva.

Cuando por parte de la empresa exista la necesidad de disponer del personal de plantilla no adscrita al cuarto turno, para apoyo en la capacitación del cuarto turno, ésta solo podrá hacerse de forma voluntaria, y se les compensará con un plus de adscripción extraordinaria por este concepto por importe total de 45 euros/día trabajado sobre el plus cuarto turno que corresponda, en los términos establecidos para este (35 €/65 €).

De conformidad con lo dispuesto en este cuarto turno, los acuerdos más ventajosos que incluyan trabajo los sábados, domingos o festivos y que ya hayan sido celebrados a la fecha de la firma de este convenio serán respetados en todo caso y, sólo dejarán de aplicarse, cuando las partes que lo hayan suscrito así lo decidan voluntariamente y comunicando a la comisión paritaria tal decisión.

Las personas trabajadoras correspondientes a este cuarto turno, tendrán derecho a solicitar y disfrutar de los días de permiso retribuido reguladas en el convenio. Al margen de lo anterior y en el caso que al-

gunos de los días de prestación de servicios les coincidieran con algún evento familiar de singular relevancia (por ej. boda, bautizo, comunión, etc.), la empresa les facilitará la asistencia al mismo concediéndole el día de permiso y pactando con la persona trabajadora su recuperación.

La jornada laboral del cuarto turno será de 8/9 horas máxima de jornada ordinaria diaria y de 16/18 horas semana, y no inferior a 8 horas, salvo que en la semana coincida con días festivos. En ese caso la jornada semanal se podrá incrementar para cubrir dichos días. Igualmente, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá establecer una distribución diferente del cuarto turno aquí recogido. La jornada anual a las personas trabajadoras del cuarto turno se les adaptará a la proporción que corresponda.

Tendrán prioridad para solicitar vacantes para prestar servicios los sábados, domingos y festivos y adherirse voluntariamente al cuarto turno mediante un pacto entre la persona trabajadora y la empresa que incluya su distribución de jornada, el personal de estructura fijo y fijo discontinuo actual de plantilla, pudiendo solicitar su vuelta al turno anterior en sus condiciones contractuales previas mediante un preaviso de 30 días de antelación, en cualquier momento.

En caso de que produzcan vacantes o se incremente plantilla en el turno de lunes a viernes, tendrá prioridad para ocupar las vacantes, las personas contratadas en el cuarto turno.

Artículo 29. Puntualidad en el trabajo.

Las faltas de puntualidad en el trabajo tendrán el descuento siguiente:

Menos de 1/2 hora: Pérdida de 1/2 hora.

Más de 1/2 hora y menos de 1 hora: Pérdida de 1 hora.

Menos de 1 y 1/2 horas: Pérdida de 1 y 1/2 horas.

Esta medida citada en el párrafo anterior no excluye o anula la aplicación del artículo 54, apartado 2.a, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Horario de trabajo.

1. La Empresa establecerá, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada.

2. Anualmente el calendario laboral elaborado por la Empresa se expondrá en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 29
Puntualidad en
el trabajo

Artículo 30
Horario de trabajo

Artículo 31. Horas Extraordinarias.

Únicamente se realizarán horas extraordinarias cuando éstas sean de carácter estructural. La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de ochenta al año, salvo lo dispuesto en el apartado 2 anterior.

A los efectos del cómputo de las ochenta horas al año indicadas deberá quedar sentado que no se computaran al efecto las que hayan sido compensadas con descanso.

El importe de las horas extraordinarias se abonará del siguiente modo:

- a) El valor de la hora extra será el correspondiente a 31 de diciembre de 2020 aplicable a cada trabajador y en cada empresa, con aplicación de los porcentajes de actualización salarial anual pactados.
- b) En todo caso, deberá garantizarse el importe mínimo que figura en las tablas salariales anexas, calculado de acuerdo con el siguiente criterio:
 - Las realizadas en días no laborables, el 200 por 100 sobre el valor de la hora normal de trabajo.
 - El resto, con el 75 por 100.

Artículo 31
Horas
extraordinarias

El trabajador/a tendrá la opción de elegir si las horas extraordinarias que ha realizado se le abonan en la forma antedicha o si se le compensan por tiempo de descanso. Si opta por tiempo de descanso, la relación será: por cada hora extraordinaria realizada, le corresponderán dos horas ordinarias de descanso. El momento en que el trabajador pueda disfrutar de las horas ordinarias de descanso que haya ido acumulando será establecido de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, y siempre dentro del ámbito o vigencia del contrato. Este tiempo de descanso será retribuido como si fuesen horas ordinarias y, por supuesto, siempre debidamente cotizado.

4. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.

Artículo 32. Descanso semanal.

Artículo 32
Descanso
semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28, apartado b), sobre prolongación de la jornada a la tarde del sábado y/o domingo, o al c), referido al cuarto turno.

Debido al carácter de estacionalidad en el suministro de la materia prima, pesca, el citado descanso mínimo semanal podrá ser interrumpido para la atención de trabajos urgentes, o en aquellos supuestos de fuerza mayor, con el fin de evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento, o para evitar la pérdida de materias perecederas, y para ello se empleará el personal mínimo indispensable, y en cualquier caso, con respecto de lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración de las horas empleadas, que tendrán el carácter de extraordinarias, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

Artículo 33. Vacaciones.

Artículo 33
Vacaciones

1. Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un período de vacaciones de veintidós días laborables de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado.
2. Las vacaciones podrán ser fraccionadas a propuesta de la empresa. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos periodos, salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores.
3. Las empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano.
4. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo en

los últimos tres meses, incluidos los incentivos devengados en el mismo período.

5. En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 38.
6. En ningún caso el número de horas trabajadas podrá superar a las estipuladas en el artículo 28 del presente convenio.
7. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se considerará como tiempo efectivamente trabajado la situación de incapacidad temporal por cualquier causa, así como las ausencias debidas a licencias retribuidas.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a la derivada de embarazo, parto o lactancia natural, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VIII

Faltas, sanciones y abuso de autoridad

Artículo 34. Faltas.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio.

Artículo 34
Faltas

Las faltas se clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de diez días.

- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causa perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- i) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
- j) El uso de medios móviles no autorizados en el puesto de trabajo.
- k) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

2. Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de veinte días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un período de veinte días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

- f) La simulación de enfermedad o accidente.
 - g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre en ejercicio regular de sus facultades de dirección; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
 - i) La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.
 - j) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
 - l) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
 - ll) La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
 - n) Robo dentro de las instalaciones.
 - ñ) Filtración de información sensible de la empresa, siempre y cuando se tenga acceso directo a la misma.
 - o) Y cuantas otras faltas tuvieran características análogas a las anteriores.
- 3. Faltas muy graves:** Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de dos meses.
 - b) Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
 - c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

- e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- h) El acoso sexual o laboral.
- i) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Artículo 35. Sanciones.

Artículo 35
Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 36. Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

Artículo 36
Facultad
sancionadora,
prescripción y
anulación

a) Corresponde a la Dirección de la empresa o persona en quién esta delegue dicha facultad, de imponer sanciones.

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

b) Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la

empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- c) La empresa anotará en los expedientes personales o en los libros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los trabajadores, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves y graves.
- d) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.
- e) No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.

Artículo 37. Abuso de Autoridad.

El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos se considerará siempre como falta muy grave. El que los sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

Artículo 37
Abuso de
autoridad

CAPÍTULO IX

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 38. Principios de seguridad e higiene.

En todas las empresas, pese al carácter no insalubre de la actividad, además de cumplirse con las disposiciones de carácter general dirigidas a salvaguardar la salud y la integridad física de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas que para ello sean necesarias, medidas que comprenderán tanto los elementos y aparatos preventivos en máquinas e instalaciones, orden y forma de realizarse los trabajos, así como la provisión y utilización de los elementos de protección personal, completándose unos u otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre esta materia.

Artículo 38
Principios de
seguridad e
higiene

Artículo 39. Normas especiales.

- a) En caso alguno, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.
- b) En lugares cercanos a las salas de maquinaria frigorífica se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoníaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- c) Los obreros ocupados en trabajos sobre objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.

Artículo 39
Normas
especiales

- d) Las labores de carga de barricas, carga de fardos y acarreos pesados, así como carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques, serán realizadas por el personal que con cargo a su clasificación profesional corresponda, respetando el que en la actualidad esté adscrito a dichas tareas.
- e) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación de cargas.
- f) Quedan exceptuados de estas labores de carga, descarga y acarreo, las mujeres embarazadas, los pinches y los aprendices.
- g) El personal no permanecerá más de 4 horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas de terminales de ordenadores.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar, se facilitarán al personal las siguientes prendas de trabajo:

- a) Al ocupado en la limpieza y el lavado de pescado y en las cepilladoras del mismo, de petos mandiles de material impermeable, así como de botas de agua, chanclos o almadreñas, y guantes o manoplas.
- b) De igual forma, será obligatorio proveer de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.
- c) Al personal se le proveerá igualmente de delantal impermeabilizado y guantes de goma, en las labores que lo precisen.
- d) El que haya de trabajar en cámaras será provisto de la ropa de abrigo necesaria para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar hielo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador/a se le entregará anualmente dos batas o buzos y, si su labor profesional lo requiriera, una tijera.
- f) A los conductores/as de automóviles, de turismos, conserjes, porteros, ordenanzas y botones, así como a los vigilantes, las empresas los dotarán de uniformes, así como de batas blancas al personal sanitario.

Artículo 41. Reconocimientos Médicos.

Dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes:

- a) Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una

Artículo 40
Ropa de trabajo

Artículo 41
Recomientos
médicos

vez al año. Dichos reconocimientos médicos serán realizados dentro de la jornada laboral.

- b) En evitación de que las heridas o lesiones, que en cualquier momento puede sufrir el personal a causa de su posible contaminación por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, lleguen a tener mucha gravedad, se considera como obligación ineludible que, inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente el afectado pase a ser curado. La expresada obligación será recordada mediante carteles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 42. Absentismo.

Los trabajadores se comprometen a que el absentismo no supere el 9 por 100 en cómputo trimestral en cada Centro de trabajo, siempre que la Empresa cumpla las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las exigencias legales referidas a los trabajadores, así como la aplicación del Convenio y no se produzcan coacciones ni malos tratos al personal de dicho Centro de trabajo.

Artículo 42
Absentismo

La superación de tal límite de absentismo se considerará como incumplimiento del convenio y será causa para la denuncia del mismo. Cuando en un Centro de trabajo se dé esta circunstancia, será puesto de manifiesto por la Empresa a la Comisión Paritaria, la cual estudiará el problema y analizará si la causa del mismo es imputable o no a la Empresa en un plazo de quince días, tras los cuales procederá la denuncia del Convenio si a ello hubiera lugar.

Igualmente y con la finalidad de atender adecuadamente el problema del absentismo, así como la homogeneización de criterios, se acuerda:

- 1) Suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, mejorando las condiciones de trabajo con la aplicación de la normativa vigente al respecto en el Sector, así como los Convenios de la OIT.
- 2) La consulta a los representantes de los trabajadores sobre toda decisión sobre tecnología, organización de trabajo y utilización de materias primas que puedan repercutir sobre la salud física y/o mental del trabajador.
- 3) Cuantificar y catalogar las causas del absentismo, no siendo computables como tales los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos por maternidad del trabajador/trabajadora.
- Los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, excepto la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Las medidas correctoras de absentismo serán negociadas en la comisión paritaria previa información a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate, partiendo de criterios objetivos para su medición. La reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, requerirá para la adopción de medidas de la actuación conjunta de trabajadores y empresarios.

Artículo 43. Suministros.

Artículo 43
Suministros

Las empresas afectadas por este convenio proporcionarán a sus trabajadores los productos elaborados en las mismas con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica y en la cuantía estrictamente necesaria para el consumo del hogar del trabajador a acordar ambos extremos en el seno de las respectivas empresas.

Artículo 44. Ayudas.

Artículo 44
Ayudas

Los trabajadores a los que, sea de aplicación este convenio, recibirán una ayuda mensual de 60,10 euros por cada descendiente discapacitado físico o

psíquico a su cargo, con una discapacidad reconocida de al menos el 33 %, cuya condición haya sido reconocida por la Administración competente. En los casos de que la discapacidad reconocida fuera superior al 65 %, la ayuda mensual será de 100 euros.

Dicha ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta y jornada, y siempre y cuando el descendiente no perciba rentas anuales superiores a la que establezca la normativa en materia de IRPF sobre rendimientos de trabajo vigente.

Asimismo, se acuerda que los trabajadores afectados por este convenio perciban, por el concepto de ayuda escolar, la cantidad de 15,02 euros por curso y por unidad familiar. Esta ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre, previa presentación del certificado que acredite la matriculación del hijo o hijos afectos a escolaridad obligatoria.

Esta ayuda escolar alcanzará a todo el personal de la empresa. El personal con contrato temporal, percibirá la ayuda en proporción a los días de permanencia en alta en la empresa. En el supuesto de que trabajen en la misma empresa los progenitores con derecho a la ayuda escolar, queda convenido la perciban solo uno de ellos.

Artículo 45. Reserva de puesto de trabajo para personas con discapacidad.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45
Reserva de
puesto de trabajo
para personas
con discapacidad

CAPÍTULO XI

Derechos Sindicales

Artículo 46. Derechos Sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a las condiciones de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En todos los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 25 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente im-

Artículo 46
Derechos
sindicales

plantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de las mismas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 200 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado, su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 47. Derechos de los Delegados Sindicales.

Artículo 47
Derechos de
los delegados
sindicales

- 1.** Representar y defender los intereses del sindicato a qué representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- 2.** Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comités de seguridad y salud en el trabajo, y comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3.** Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este convenio a los miembros del comité de empresa.
- 4.** Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
- 5.** Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro

general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición de los sindicatos cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, IBAN, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

12. Excedencia: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostenta cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de se-

cretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grado profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 48. De los Comités de Empresa.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios componentes con las siguientes limitaciones y condiciones:

Siempre que el disfrute rebase la utilización normal de las horas sindicales de que se trate y, por tanto, se utilice la acumulación deberá producirse un preaviso de, al menos, siete días con el fin de que la empresa pueda programar la sustitución del productor de que se trate.

En todo caso la acumulación no podrá exceder del importe correspondiente a noventa horas al mes.

Disposición Adicional Primera

Se entienden incorporadas al presente convenio en los términos promulgados o que se promulguen en lo sucesivo, todas las disposiciones de carácter general a las que no se haya dado tratamiento distinto en este convenio.

Disposición Adicional Segunda.

Comisión Paritaria Interpretativa.

Funciones a desarrollar por la Comisión Negociadora.

Se establece una comisión paritaria, compuesta por ocho miembros, de los cuales cuatro corresponderán a las organizaciones sindicales y otros cuatro a las organizaciones empresariales, cuyas funciones y competencias, serán las siguientes:

1. Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, le sean sometidas.
2. Conocimiento de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio, disponiendo la comisión paritaria de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.
3. Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.
4. Emitir resolución, sobre las consultas planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el ámbito funcional del presente convenio.

Para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria:

- La correspondiente información, comunicación y/o solicitud de intervención de la comisión paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la sede patronal, FEICOPESCA, C/ Velázquez, n.º 64, 3.ª planta, C.P. 28001, Madrid.
- Recibida dicha información, comunicación y/o solicitud de intervención dirigida a la comisión paritaria, ésta se remitirá al resto de organizaciones firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la comisión paritaria de un mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el apartado tercero de las funciones y competencias de la comisión paritaria.
- Si una vez reunida la comisión paritaria, se mantuvieran las discrepancias en el seno de dicha comisión o, cumplido dicho término, la comisión paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos correspondientes.

Se entenderá válidamente constituida la comisión, cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Para que tenga validez un acuerdo en el seno de la comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada representación.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por un representante de cada organización.

Disposición Adicional Tercera.

Comisión de Contratación.

La contratación, previo acuerdo entre las partes, será uno de los temas a tratar en las reuniones del comité de empresa o delegados de personal, en su caso, en cada centro de trabajo entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores en la misma proporción al resultado electoral obtenido en las elecciones sindicales.

Las partes, de manera no vinculante para la empresa, estudiarán siempre que sea necesario medidas para prevenir la utilización abusiva de la contratación temporal, externalización de actividades, presencia de contratos provenientes de ETTs., y todo aquello relacionado con la contratación en el centro de trabajo. Además de lo anterior, se entregará cuando sea solicitado copia básica de los contratos. Asimismo, explorará la prejubilación a los 61 años y la jubilación parcial con contrato de relevo.

En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo, la materia objeto de discusión se remitirá a la comisión paritaria de interpretación del convenio para su análisis.

Disposición Adicional Cuarta.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, acuerdan dar continuidad a la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, cuyo funcionamiento y competencias se contienen en el correspondiente reglamento interno.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, u otra norma vigente de aplicación o que las sustituya, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el plazo de seis meses las empresas y sindicatos se comprometen convocar la comisión paritaria para la igualdad de oportunidades y no discriminación, que tendrá como objetivo hacer un diagnóstico de la empresa, fijar medidas de igualdad, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Disposición Adicional Quinta.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de que se aborde la formación profesional reglada en el sector como instrumento más significativo para conseguir el asentamiento del mismo.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

- Se realicen estudios de carácter prospectivo respecto a las necesidades formativas.
- Se desarrolle y promueva la aplicación efectiva del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- Se promuevan acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles.

A los efectos anteriores se constituirá una comisión paritaria de formación de entre los componentes de la comisión interpretativa del convenio.

Disposición Adicional Sexta.

Derechos Adquiridos. Garantía «ad personam».

Aquellas personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor de este convenio vengan percibiendo el plus de experiencia profesional consolidarán el mismo como complemento «ad personam». Este complemento no estará sujeto a las actualizaciones que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable.

Disposición Adicional Séptima.

Reconocimiento Plus de Convenio.

Con independencia de la vigencia del presente convenio, el plus de convenio regulado en el art. 22, solo se abonó durante el año 2016 y respecto al personal que cumplió durante tal anualidad los requisitos expresamente previstos en el mismo.

Una vez transcurrido el año 2016, aquellos trabajadores que hubiesen percibido el mencionado plus de convenio, consolidaron el mismo como complemento ad personam. Este complemento no estará sujeto a las actualizacio-

nes que marque el convenio, y tampoco será absorbible ni compensable, sin perjuicio de lo que se acuerde en convenios posteriores.

Disposición Adicional Octava.

Plus especial trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.

Las centrales sindicales presentarán un catálogo de puestos de trabajo a los que sería de aplicación este plus que, una vez puesto en común y consensado con la representación empresarial, en tal caso sería incorporado al texto del convenio colectivo, fijándose posteriormente su cuantía.

Disposición Adicional Novena.

A) Seguridad y Salud en el trabajo.

Las organizaciones que suscriban este acuerdo se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en materia de salud laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

La obligada aplicación de la legislación vigente debe superarse en las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y control y participación sindical en los centros de trabajo.

B) Plan de Prevención.

Se recaba de la Administración la confección de un Plan de Prevención en materia de salud y seguridad. Este plan recogerá:

- a) Mapa de riesgos para el sector.
- b) Programas de actuación.
- c) Técnicas de prevención.
- d) Normas de actuación preventiva para cada punto de trabajo.
- e) Estudio epidemiológico.

Al efecto, la representación empresarial prestará la colaboración necesaria.

C) Información.

El empresario estará obligado a dar a conocer a los trabajadores, sus representantes legales y/o organizaciones sindicales implantadas en su ámbito, completa información sobre los riesgos a los que el trabajador está expuesto y las características de seguridad de que está dotada la maquinaria, útiles y locales donde se trabaja.

D) Prevención colectiva.

Todo centro de trabajo establecerá, un programa de protección colectiva que recoja aspectos tales como:

- Señalización de seguridad acorde con la legislación vigente.
- Planificación y dibujo de pasillos peatonales y de transporte de mercancías.
- Señalización de velocidad.
- Vallas y escaleras.
- Normas de niveles de elevación y apilamiento de mercancías.
- Señalización de las redes eléctricas.
- Señalización de emergencias y evacuación.
- Zonas de uso obligado de protección personal, etc.

Este programa deberá ser dado a conocer a los trabajadores y en todo momento expuesto en lugares visibles de los centros de trabajo.

E) Protección de máquinas.

El trabajador y el empleado estarán obligados a respetar las protecciones de las máquinas según diseño original, pudiendo suspender el trabajo caso de que la maquinaria no esté debidamente protegida.

Será de obligado cumplimiento el mantenimiento preventivo de la máquina o cualquier elemento móvil del centro de trabajo.

F) Plan de emergencia y evacuación.

Se elaborará un plan de emergencia y evacuación que responda a las necesidades de la empresa en función de su actividad laboral, con participación de los representantes legales.

Disposición Adicional Décima.

Las partes signatarias del convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial de Conflictos), así como a su Reglamento de aplicación vinculado en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidos en los ámbitos territorial y funcional que representan.

Disposición Adicional Undécima

Estructura de la Negociación Colectiva

En virtud del presente convenio colectivo y de conformidad con el artículo 83.2 del ET, la estructura de la negociación colectiva en el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos, se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio:

- a. Convenio estatal de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos: Su contenido regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio se establece.
- b. Convenio colectivos de empresas: Los contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación será sobre el desarrollo o adaptación de materias del presente convenio estatal. Asimismo, serán materias de negociación mediante convenios colectivos de empresa las materias no dispuestas en el presente convenio estatal.

Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Con la señalada estructura, las partes signatarias consideran suficientemente cubiertas dentro del marco estatutario la negociación colectiva en el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceites y harinas de pescados y mariscos.

Disposición Adicional Duodécima.

Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso

1. Principios

La normativa declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores y las trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Asimismo, el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con estos principios, las empresas del Sector se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Además de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso-sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

Este protocolo será de aplicación en los casos de acoso sexual, acoso laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género que se produzcan como consecuencia de la propia actividad laboral de la persona trabajadora:

- a)** En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
- b)** En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c)** En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo si son aportados por la empresa.

Atendiendo a su tipología se hace necesario establecer dos protocolos de actuación diferentes para los casos de acoso, debido a las diferentes competencias otorgadas por la legislación en cada caso.

1. Acoso laboral, mobbing, o discriminatorio, en atención a la normativa existente en materia de salud laboral.
2. Acoso Sexual y/o por razón de sexo, en atención a la normativa existente en materia de igualdad.

(*) Acoso: En cada uno de los protocolos debe indicarse el tipo de acoso al que se refiere el protocolo de actuación.

Para ambos se puede partir de un esquema común que se desarrolla en los siguientes apartados:

2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue establecer medidas para prevenir y erradicar las situaciones de (*) acoso y aquellas discriminatorias por razón de género, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

En el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, la Empresa asumirá su responsabilidad de implementación de un Protocolo propio, sirviendo el presente como modelo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales como la prevención del (*) acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por (*) acoso, por lo que se establecen dos tipos de actuaciones:

1. Establecer de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir (*) acoso.
2. Establecer de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una

denuncia o queja interna por (*) acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

3. Identificar medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Los procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3. Definición y conductas constitutivas de (*) acoso

1. Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, será constitutivo de acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de presionar y forzar una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo con contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser constitutivas tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serían conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o el cuidado del feto.
- Medidas organizacionales discriminatorias y particulares sobre las personas por circunstancias relacionadas con su sexo, como: exclusión de actividades, asignación de tareas degradantes, asilamiento del contacto, etc. y sin justificación operativa.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar despectivamente el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

3. Acoso de carácter discriminatorio:

Se entiende como constitutivo de acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado sistemáticamente por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad,

cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serían conductas constitutivas de acoso de carácter discriminatorio, entre otras:

- Chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, representación sindical, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual, críticas, o medidas organizacionales discriminatorias sobre las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

4. Acoso laboral, moral o mobbing:

Es constitutivo toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su permanencia y desarrollo en el puesto de trabajo.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas constitutivas concretas que, cumpliendo los requisitos expuestos, podrían llegar a constituir acoso laboral, moral o mobbing en el trabajo:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera agresiva y de forma discriminatoria.
- No asignar tarea alguna, o asignar reiteradamente tareas inútiles o degradantes que no tengan valor para la empresa.
- Evaluar el trabajo de manera desigual, ofensiva o de forma sesgada frente a otros puestos similares, y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva.
- Dar al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente y demostradamente malintencionada.
- Aislar a una persona de forma malintencionada y sin justificación en un espacio individual durante toda la jornada laboral.
- Ignorar la presencia de la persona de forma malintencionada.
- No dirigir la palabra a la persona de forma malintencionada.

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito, insultos.
- Manipular la reputación personal o profesional a través de la denigración y ridiculización pública.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de (*) acoso, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

5. Medidas de prevención del acoso:

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, las empresas deberán adoptar las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de (*) acoso, si existe.
- Fomentar la comunicación de la resolución oficial de los casos de (*) acoso, si hubiera.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.
- Facilitar información a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin

de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.

- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al (*) acoso.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo.

6. Ámbito de aplicación y vigencia:

El protocolo debe afectar a todas las personas vinculadas laboralmente a la empresa, y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente modelo de protocolo tendrá una vigencia no superior a la vigencia del convenio, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre las organizaciones sindicales y la parte empresarial.

El presente protocolo podrá ser revisado en los siguientes supuestos durante la vigencia del convenio:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
 2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
 3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
 4. Cuando una resolución judicial condene a una empresa del sector por discriminación por razón de sexo o sexual.
7. Procedimiento de actuación:

7.1 Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación objetiva y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona que les asesore.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de (*) acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

7.2 Procedimiento.

El procedimiento se iniciaría con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante el cauce establecido en el protocolo, pudiendo ser: la persona responsable de Recursos Humanos, la Comisión de Igualdad, buzón habilitado al efecto, o ante la representación legal de los trabajadores.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que recibirse en el buzón de denuncia habilitado para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

7.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

7.2.2 Órgano instructor.

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, la persona encargada de los Recursos Humanos en la empresa, y aquellas designadas por la Dirección. Podrá acordarse constituir, de forma general, un órgano instructor paritario (empresa y la parte social) con la representación legal de los trabajadores o la representación legitimada en los casos de los planes de igualdad según las diferentes tipologías de denuncias recibidas, e incluso la participación de expertos externos, siempre que se asegure la confidencialidad, objetividad e imparcialidad. Para ello, deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán ser instructoras las personas que tengan una relación de dependencia directa o de parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Las personas que formen el órgano instructor tendrán acceso al buzón habilitado para las denuncias para poder gestionarlas.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio cuando existan indicios notorios y públicos de la existencia de una conducta constitutiva de (*) acoso, o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y

trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de (*) acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

7.2.3 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de (*) acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios suficientes de la existencia de (*) acoso, el órgano instructor podrá proponer a la Dirección de la empresa las medidas cautelares oportunas, como separación de las personas implicadas con carácter inmediato, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida que se considere oportuna.

La instrucción concluirá con un informe y medidas de actuación adoptadas, que será remitido a las partes afectadas, y estando en posesión de la Dirección de la empresa, e informando a la representación legal de los trabajadores de la conclusión del procedimiento. Todo el procedimiento no podrá extenderse más de 20 días naturales.

7.2.4 Elaboración del informe.

El informe incluiría la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de (*) acoso.
- Firma de los miembros del órgano instructor.

7.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de (*) acoso, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona denunciada, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe (*) acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del (*) acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, esta conclusión se recogerá en el informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el (*) acoso.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instructor podría proponer las siguientes medidas:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima del (*) acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la víctima, incluido apoyo psicológico y social.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Seguimiento de los casos de (*) acoso.

Una vez cerrado el expediente, y un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano instructor realizará un seguimiento para comprobar el bienestar de la víctima. Del resultado de este seguimiento se levantará acta para cerrar dicho expediente.

Finalizado el expediente se informará a la RLT y a los Comités de Salud Laboral de la finalización del expediente y sus conclusiones.

Disposición Final.

Las partes firmantes de este convenio, a tenor de lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan el envío del presente original a la Dirección General de Empleo, para su registro, así como al Órgano de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para su depósito, disponiéndose posteriormente por aquella la publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tabla Salarial Definitiva 2021

Tabla salarial 2020 + 6,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

TABLA SALARIAL 2021				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros
*GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
Con Título Superior	2.145,03	17,36	30,38	52,07
Con Título No Superior	1.867,67	15,11	26,45	45,34
Director/a Personal Empresa	1.841,44	14,90	26,08	44,70
Director/a Personal Centro	1.656,74	13,41	23,46	40,22
Director/a Compras	1.841,44	14,90	26,08	44,70
Director/a de Fabricación	1.653,12	13,38	23,41	40,13
Encargado/a General	1.504,67	12,18	21,31	36,53
Encargado/a de Sección	1.445,05	11,69	20,46	35,08
*GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
Jefe/a de Administración	2.046,46	16,56	28,98	49,68
Jefe/a de Sección Administrativa	1.818,23	14,71	25,75	44,14
Oficial de Primera	1.488,15	12,04	21,07	36,13
Oficial de Segunda	1.352,72	10,95	19,16	32,84
Telefonista	1.106,64	8,95	15,67	26,86
Auxiliar	1.191,85	9,64	16,88	28,93
Analista de Sistemas	1.841,44	14,90	26,08	44,70
Analista de Programador	1.656,74	13,41	23,46	40,22
Programador/a de Sistemas	1.351,77	10,94	19,14	32,82
Programador/a	1.351,77	10,94	19,14	32,82
Operador de Sistemas y Aplicaciones	1.229,31	9,95	17,41	29,84
Operador/a de Aplicaciones	1.229,31	9,95	17,41	29,84
Operador/a Informático	1.229,31	9,95	17,41	29,84
Ayudante Informático	1.075,93	8,71	15,24	26,12
*GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
Director/a de Ventas	2.046,46	16,56	28,98	49,68
Jefe/a de Ventas	1.818,23	14,71	25,75	44,14
Jefe/a de Zona	1.818,23	14,71	25,75	44,14
Delegado/as de Ventas	1.818,23	14,71	25,75	44,14
Vendedor/a	1.488,15	12,04	21,07	36,13
Vendedor/a Merchandising	1.352,72	10,95	19,16	32,84
Merchandising	1.191,85	9,64	16,88	28,93
Promotor/a de Ventas	1.191,85	9,64	16,88	28,93

TABLA SALARIAL 2021				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	
*GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a	1.423,81	11,52	20,16	34,56
Vigilante	1.192,32	9,65	16,88	28,94
Almacenero	1.341,78	10,86	19,00	32,57
Portero/a	1.192,32	9,65	16,88	28,94
Conseje	1.192,32	9,65	16,88	28,94
Ordenanza	1.192,32	9,65	16,88	28,94
*GRUPO 5.º: PERSONAL DE FABRICACIÓN				
Maestro/a	36,19	8,89	15,56	26,68
Oficial de Primera	35,66	8,76	15,33	26,28
Oficial de Segunda	35,51	8,72	15,27	26,17
Auxiliar	35,27	8,66	15,16	25,99
*GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Maestro/a	40,80	10,02	17,54	30,07
Oficial de Primera	38,77	9,52	16,67	28,57
Oficial de Segunda	37,53	9,22	16,13	27,66
Ayudante	36,81	9,04	15,82	27,13
Peón	35,17	8,64	15,12	25,92

Tabla Salarial Provisional 2022

Tabla salarial 2021 + 1,00 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

TABLA SALARIAL 2022				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	
*GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
Con Título Superior	2.166,48	17,53	30,68	52,59
Con Título No Superior	1.886,35	15,26	26,71	45,79
Director/a Personal Empresa	1.859,85	15,05	26,34	45,15
Director/a Personal Centro	1.673,30	13,54	23,70	40,62
Director/a Compras	1.859,85	15,05	26,34	45,15
Director/a de Fabricación	1.669,66	13,51	23,64	40,53
Encargado/a General	1.519,72	12,30	21,52	36,89
Encargado/a de Sección	1.459,50	11,81	20,67	35,43
*GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
Jefe/a de Administración	2.066,93	16,73	29,27	50,18
Jefe/a de Sección Administrativa	1.836,41	14,86	26,01	44,58
Oficial de Primera	1.503,03	12,16	21,28	36,49
Oficial de Segunda	1.366,25	11,06	19,35	33,17
Telefonista	1.117,71	9,04	15,83	27,13
Auxiliar	1.203,77	9,74	17,05	29,22
Analista de Sistemas	1.859,85	15,05	26,34	45,15
Analista de Programador	1.673,30	13,54	23,70	40,62
Programador/a de Sistemas	1.365,29	11,05	19,33	33,14
Programador/a	1.365,29	11,05	19,33	33,14
Operador de Sistemas y Aplicaciones	1.241,60	10,05	17,58	30,14
Operador/a de Aplicaciones	1.241,60	10,05	17,58	30,14
Operador/a Informático	1.241,60	10,05	17,58	30,14
Ayudante Informático	1.086,69	8,79	15,39	26,38
*GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
Director/a de Ventas	2.066,93	16,73	29,27	50,18
Jefe/a de Ventas	1.836,41	14,86	26,01	44,58
Jefe/a de Zona	1.836,41	14,86	26,01	44,58
Delegado/as de Ventas	1.836,41	14,86	26,01	44,58
Vendedor/a	1.503,03	12,16	21,28	36,49
Vendedor/a Merchandising	1.366,25	11,06	19,35	33,17
Merchandising	1.203,77	9,74	17,05	29,22
Promotor/a de Ventas	1.203,77	9,74	17,05	29,22

TABLA SALARIAL 2022				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros
*GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a	1.438,05	11,64	20,36	34,91
Vigilante	1.204,24	9,74	17,05	29,23
Almacenero	1.355,20	10,97	19,19	32,90
Portero/a	1.204,24	9,74	17,05	29,23
Conseje	1.204,24	9,74	17,05	29,23
Ordenanza	1.204,24	9,74	17,05	29,23
*Grupo 5.º: Personal de Fabricación				
Maestro/a	36,67	9,01	15,76	27,02
Oficial de Primera	36,12	8,87	15,53	26,62
Oficial de Segunda	35,97	8,84	15,47	26,51
Auxiliar	35,72	8,78	15,36	26,33
*GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Maestro/a	41,21	10,12	17,72	30,37
Oficial de Primera	39,15	9,62	16,83	28,86
Oficial de Segunda	37,91	9,31	16,30	27,94
Ayudante	37,17	9,13	15,98	27,40
Peón	35,52	8,73	15,27	26,18

Tabla Salarial Provisional 2023

Tabla salarial 2022 + 1,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

TABLA SALARIAL 2023				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	
*GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
Con Título Superior	2.198,97	17,79	31,14	53,38
Con Título No Superior	1.914,64	15,49	27,11	46,48
Director/a Personal Empresa	1.887,75	15,28	26,73	45,83
Director/a Personal Centro	1.698,40	13,74	24,05	41,23
Director/a Compras	1.887,75	15,28	26,73	45,83
Director/a de Fabricación	1.694,70	13,71	24,00	41,14
Encargado/a General	1.542,52	12,48	21,84	37,45
Encargado/a de Sección	1.481,39	11,99	20,98	35,96
*GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
Jefe/a de Administración	2.097,93	16,98	29,71	50,93
Jefe/a de Sección Administrativa	1.863,96	15,08	26,40	45,25
Oficial de Primera	1.525,57	12,34	21,60	37,03
Oficial de Segunda	1.386,74	11,22	19,64	33,66
Telefonista	1.134,47	9,18	16,07	27,54
Auxiliar	1.221,83	9,89	17,30	29,66
Analista de Sistemas	1.887,75	15,28	26,73	45,83
Analista de Programador	1.698,40	13,74	24,05	41,23
Programador/a de Sistemas	1.385,77	11,21	19,62	33,64
Programador/a	1.385,77	11,21	19,62	33,64
Operador de Sistemas y Aplicaciones	1.260,23	10,20	17,85	30,59
Operador/a de Aplicaciones	1.260,23	10,20	17,85	30,59
Operador/a Informático	1.260,23	10,20	17,85	30,59
Ayudante Informático	1.102,99	8,93	15,62	26,78
*GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
Director/a de Ventas	2.097,93	16,98	29,71	50,93
Jefe/a de Ventas	1.863,96	15,08	26,40	45,25
Jefe/a de Zona	1.863,96	15,08	26,40	45,25
Delegado/as de Ventas	1.863,96	15,08	26,40	45,25
Vendedor/a	1.525,57	12,34	21,60	37,03
Vendedor/a Merchandising	1.386,74	11,22	19,64	33,66
Merchandising	1.221,83	9,89	17,30	29,66
Promotor/a de Ventas	1.221,83	9,89	17,30	29,66

TABLA SALARIAL 2023				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	Días No laborables
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros
*GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a	1.459,62	11,81	20,67	35,43
Vigilante	1.222,31	9,89	17,31	29,67
Almacenero	1.375,53	11,13	19,48	33,39
Portero/a	1.222,31	9,89	17,31	29,67
Conseje	1.222,31	9,89	17,31	29,67
Ordenanza	1.222,31	9,89	17,31	29,67
*Grupo 5.º: Personal de Fabricación				
Maestro/a	37,33	9,17	16,05	27,51
Oficial de Primera	36,77	9,03	15,81	27,10
Oficial de Segunda	36,62	9,00	15,74	26,99
Auxiliar	36,37	8,93	15,63	26,80
*GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Maestro/a	41,83	10,28	17,98	30,83
Oficial de Primera	39,74	9,76	17,09	29,29
Oficial de Segunda	38,47	9,45	16,54	28,36
Ayudante	37,73	9,27	16,22	27,81
Peón	36,05	8,86	15,50	26,57

Tabla Salarial Provisional 2024

Tabla salarial 2023+ 1,50 % fijado en convenio (+0,3 % Grupo 5)

TABLA SALARIAL 2024				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros
*GRUPO 1.º: PERSONAL TÉCNICO				
Con Título Superior	2.231,96	18,06	31,61	54,18
Con Título No Superior	1.943,36	15,73	27,52	47,18
Director/a Personal Empresa	1.916,07	15,50	27,13	46,51
Director/a Personal Centro	1.723,88	13,95	24,41	41,85
Director/a Compras	1.916,07	15,50	27,13	46,51
Director/a de Fabricación	1.720,12	13,92	24,36	41,76
Encargado/a General	1.565,65	12,67	22,17	38,01
Encargado/a de Sección	1.503,61	12,17	21,29	36,50
*GRUPO 2.º: PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE MECANIZACIÓN				
Jefe/a de Administración	2.129,40	17,23	30,15	51,69
Jefe/a de Sección Administrativa	1.891,92	15,31	26,79	45,93
Oficial de Primera	1.548,46	12,53	21,93	37,59
Oficial de Segunda	1.407,54	11,39	19,93	34,17
Telefonista	1.151,49	9,32	16,31	27,95
Auxiliar	1.240,15	10,04	17,56	30,11
Analista de Sistemas	1.916,07	15,50	27,13	46,51
Analista de Programador	1.723,88	13,95	24,41	41,85
Programador/a de Sistemas	1.406,56	11,38	19,92	34,15
Programador/a	1.406,56	11,38	19,92	34,15
Operador de Sistemas y Aplicaciones	1.279,13	10,35	18,11	31,05
Operador/a de Aplicaciones	1.279,13	10,35	18,11	31,05
Operador/a Informático	1.279,13	10,35	18,11	31,05
Ayudante Informático	1.119,53	9,06	15,85	27,18
*GRUPO 3.º: PERSONAL DE COMERCIALIZACIÓN				
Director/a de Ventas	2.129,40	17,23	30,15	51,69
Jefe/a de Ventas	1.891,92	15,31	26,79	45,93
Jefe/a de Zona	1.891,92	15,31	26,79	45,93
Delegado/as de Ventas	1.891,92	15,31	26,79	45,93
Vendedor/a	1.548,46	12,53	21,93	37,59
Vendedor/a Merchandising	1.407,54	11,39	19,93	34,17
Merchandising	1.240,15	10,04	17,56	30,11
Promotor/a de Ventas	1.240,15	10,04	17,56	30,11

TABLA SALARIAL 2024				
Tabla Salarial ----- Euros	Valor hora normal	Horas Extraordinarias		
		Días laborables	Días No laborables	
	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	Salario Hora ----- Euros	
*GRUPO 4.º: PERSONAL SUBALTERNO				
Conductor/a	1.481,51	11,99	20,98	35,97
Vigilante	1.240,64	10,04	17,57	30,12
Almacenero	1.396,16	11,30	19,77	33,89
Portero/a	1.240,64	10,04	17,57	30,12
Conseje	1.240,64	10,04	17,57	30,12
Ordenanza	1.240,64	10,04	17,57	30,12
*Grupo 5.º: Personal de Fabricación				
Maestro/a	38,00	9,33	16,34	28,00
Oficial de Primera	37,44	9,20	16,09	27,59
Oficial de Segunda	37,28	9,16	16,03	27,47
Auxiliar	37,02	9,09	15,92	27,28
*GRUPO 6.º: PERSONAL DE OFICIOS VARIOS				
Maestro/a	42,45	10,43	18,25	31,29
Oficial de Primera	40,34	9,91	17,34	29,73
Oficial de Segunda	39,05	9,59	16,79	28,78
Ayudante	38,30	9,41	16,46	28,23
Peón	36,59	8,99	15,73	26,97

AFILIATE

AHORA TE TOCA

POR TUS DERECHOS



TÚ ELIGES

Pasar a la Ofensiva
Acabar con la Precariedad
Mejores Salarios
Calidad de Empleo
Más y mejor Industria

UGT



Industria,
Construcción
y Agro

FICA



UGT FICA

AFÍLIATE

www.ugt-fica.org



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4ª. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@pv.ugt.org



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

Convenio Colectivo para el Sector de Conservas de Pescado 2021-2024



Federación de Industria, Construcción y Agro

Avda. de América, 25 - 28002 Madrid