



Convenio Colectivo Industrias de Conservas y Salazones de Huelva

ÁREA	Huelva	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	21000325011981	ACTUALIZACIÓN	2025/05/12
VIGENCIA	2022/01/01 — 2024/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 88 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industrias-de-conservas-y-salazones-de-huelva/		

Resumen

Convenio Colectivo Industrias De Conservas y Salazones. Última actualización a: 12-05-2025 Vigencia de: 01-01-2022 a 31-12-2024. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 88 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 88/25 - 12/05/2025)

Código 21000325011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2025 por la Asociación Provincial de Empresarios Fabricantes de Conservas y Salazones de Pescado y por los representantes de los trabajadores de las Centrales Sindicales UGT, CC.00. y S.U., y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de



agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2022, 2023 y 2024.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas dedicadas a la elaboración de conservas y salazones, semiconservas y salazones de pescados y mariscos, de estos y otros componentes de estos últimos siempre que la actividad principal sea la de conservas, semiconservas y salazones. Así mismo, quedan comprendidas las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamientos de residuos, etc, siempre que constituya dependencia y estén al servicio exclusivo de la empresa.



ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO PERSONAL.

Este Convenio incluye a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas con exclusión de los supuestos a que se refiere el Art. 1, párrafo 3 del Estatuto de los trabajadores.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores que, incluidos en su ámbito funcional, realicen su actividad en todo el territorio de la provincia de Huelva.

ARTÍCULO 4º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre año 2.024.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

En el caso de que el Convenio no fuese denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a su fecha de expiración, se prorrogará por años sucesivos, aplicándose una revisión salarial anual equivalente al I.P.C real de cada año prorrogado para todos los conceptos económicos, y así sucesivamente por periodos anuales, hasta que no se firme un nuevo convenio.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compatibles y absorbibles con las que rigiesen con anterioridad.

Para la determinación comparativa se estará al cómputo anual global.

ARTÍCULO 7º.- GARANTÍAS «AD PERSONAM».

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente Convenio viniera rigiendo o que en el futuro pudiera establecerse por pacto individual de trabajo o por imperativo legal.

ARTÍCULO 8º.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

El sistema de trabajo que debe emplearse, se deja a la iniciativa de la empresa, siempre previo informe del



Comité o Delegado de Personal.

ARTÍCULO 9º.- PRODUCTIVIDAD.

Coincidiendo las partes firmantes del presente Convenio Colectivo en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro se establecen los siguientes premios en metálico:

1.- Los trabajadores fijos ordinarios afectados por el presente Convenio, percibirán aumento de sus retribuciones por este concepto en los siguientes supuestos y condiciones:

1º.- Si el índice de absentismo mensual de la totalidad de la plantilla (Trabajadores/as Fijos/as Ordinarios y Fijos/as Discontinuos/as), calculado de la misma forma que se establecen en el art. 26 de este convenio, no superase el 5%, los trabajadores percibirán ese mes un 3% del total de su retribución mensual.

2º.- Si el índice de absentismo, expresado en el ordinal anterior, es superior al 5% y no supera el 7% los trabajadores percibirán aumento del 1% de sus retribuciones mensuales.

3º.- Si el índice de absentismo, expresado en el ordinal 1º de este artículo, es superior al 7% los trabajadores no percibirán nada por este concepto.

2.- Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as al final de cada año natural, percibirán el premio en las siguientes condiciones:

1º.- ABSENTISMO SIN FALTA O CON UNA FALTA: 200 €.

2º.-ABSENTISMO CON 2 FALTAS: 150 €.

3º.- ABSENTISMO CON 3 FALTAS: 100 €.

4º.- ABSENTISMO CON MÁS DE 3 FALTAS: no percibe

Tanto para los trabajadores fijos ordinarios como para los discontinuos (Apartados 1 y 2 de este artículo), se considerarán falta al trabajo a estos efectos las siguientes:

a) Enfermedad Común.

b) Visitas médicas siempre que no haya reincorporación al puesto de trabajo el mismo día.

c) Accidentes de Trabajo producidos por culpa o negligencia del trabajador/a accidentado/a.

d) Cualquier otra ausencia no justificada.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 10º. FUNCIONES DE LA EMPRESA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la potestad de organizar el trabajo con arreglo al presente convenio y



a la Legislación vigente, teniendo las siguientes funciones:

- a) Exigencia en la actividad mínima exigida en el presente Convenio.
- b) Adjudicación del número de máquinas o puestos al trabajador a rendimiento normal.
- c) Especificaciones de calidad de trabajo.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 11º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. 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, interino o eventual.

Con respecto al personal fijo se distinguirán dos clases:

A) De carácter continuo, que es aquél que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que contrata por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la fábrica, taller o dependencia de la empresa, aún cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional al que pertenezca.

Tendrá la consideración 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 conservera.

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 doscientos veintiséis días durante los cuales el trabajador haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a la incapacidad laboral transitoria, domingos, vacaciones, permisos y licencias retribuidas.

B) De carácter discontinuo o intermitente, que es aquél que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la empresa, pero que actúa intermitentemente en razón de la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

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

- 1.- Únicamente podrán tener este carácter el personal de fabricación.
- 2.- Figurarán en las relaciones de este personal de carácter fijo discontinuo el que haya sido contratado como tal y que haya prestado servicio a la misma empresa durante tres años consecutivos con un promedio de más de cincuenta días de trabajo al año.



3.- Siendo la falta de regularidad en el trabajo la característica de la industria (se hace constar y así se pacta) que en cada suspensión del trabajador fijo-discontinuo no se considerará extinguida, sino tan sólo 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 éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para caso.

4.- Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo actividades para las que fueron contratados, aún 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 y categoría, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computando éste 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 mínimo de 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 el apartado 4, respetándose en todo caso las mejores condiciones que pudieran tener los trabajadores en cada provincia y en cada caso, siempre con respeto de la garantía de ciento ochenta y un día de cotización a que se refiere el Artículo 35 del presente Convenio.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de setenta y dos horas (3 días) dentro de los cuales puede 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 día que tuviese conocimiento de la falta de 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.

5.- En cada suspensión de trabajo, como se expresó, no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida.

Para que produzcan efecto la suspensión del contrato ésta deberá ser notificada al trabajador por escrito y justificando, en el mismo, la necesidad de la suspensión.

Se acreditará la circunstancia tal cual viene haciéndose hasta el momento, por certificación de Cofradía de Pescadores, Cámara de Comercio, Agrupación 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 en este acuerdo.

6.- Los trabajadores fijos-discontinuos, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar vacantes



del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en respectivo grupo o especialidad.

7.- No podrá contratarse ningún trabajador con carácter temporal o eventual, si en ese preciso momento existe algún trabajador fijo-discontinuo.

8.- Las empresas, el día anterior al menos, al comienzo de la actividad, presentarán en las oficinas del SEPE 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 ésta a los Sindicatos firmantes de este acuerdo.

ARTÍCULO 12º.- GRUPOS PROFESIONALES.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

Factores de Valoración:

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

- 1.- Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- 2.- Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- 3.- Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
- 4.- Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interrelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- 5.- Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- 6.- Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.



GRUPO PROFESIONAL I.- El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías: Jefes y Encargados.

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Oficial de Primera Administrativo, Oficial de Primera de Fabricación Maestra y Oficial de Primera de Oficios Varios.

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico.

No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación.

El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Oficial de Segunda Administrativo, Auxiliar Administrativo, Oficial de Segunda de Fabricación y Oficial de Segunda de Oficios Varios.

ARTÍCULO 13º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

Al objeto de propiciar una mejor adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional se aplicarán las



equivalencias entre categorías antiguas y Grupos Profesionales nuevos que aparecen en la definición de los Grupos reseñada en el artículo anterior.

Constituye la voluntad de las partes firmantes de este convenio que como consecuencia del cambio de categorías a grupos profesionales que en este convenio se lleva a cabo no se produzca ni incremento ni decremento alguno en el salario base que perciben los trabajadores ni en el resto de sus complementos y conceptos económicos, salariales ni extrasalariales, ni en las pagas extraordinarias, por lo que la modificación de la clasificación profesional no debe aportar beneficio ni perjuicio alguno para las empresas ni para los trabajadores.

En este sentido, aquéllos trabajadores que, como consecuencia de esta modificación, perciban un salario base inferior en su grupo profesional que el que percibían con anterioridad en su categoría profesional, percibirán la diferencia en un complemento salarial así como la parte correspondiente a la antigüedad respecto de dicha diferencia.

ARTÍCULO 14º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien este delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15º.- FALTAS, SANCIONES Y ABUSOS DE AUTORIDAD.

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.

Las faltas se clasificarán, por consideración a su importancia transcendencia e intencionalidad, 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) El abandono de trabajo sin causa justificada, aún 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.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo.
- d) Faltas de aseo y limpieza personal.



- e) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
 - f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, si esta obligación estuviera señalada en el Reglamento de Régimen interior.
 - g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
 - h) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que la justifique.
 - i) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características análogas a las anteriores relacionadas.
 - j) La consumición de cualquier tipo de alimentos o golosinas (Caramelos, Chicles, Frutos Secos, etc) en el puesto de trabajo durante la jornada laboral.
- 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 sólo una falta de puntualidad para que ésta se considere falta grave.
 - b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes 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 considerarán 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 servicios, si implicase riesgos de accidente para él o sus compañeros o peligros de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, como emplear para sus usos propios herramientas de la empresa, aún cuando sea fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- 1) Las derivadas de lo previsto en los apartados c) y h) del número anterior.
 - m) La reincidencia de faltas leves (excluidas la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - n) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor durante tres días consecutivos o cinco alternos, en el período de treinta días.
 - o) Cualquier incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando se ponga en peligro la seguridad del propio trabajador o la de sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy



grave. Siempre previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

3.- Faltas muy graves.- Se considerarán las siguientes :

- a) Más de cinco faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas en un período de dos meses.
- b) Faltar al trabajo durante tres o más días al mes o cinco días en el plazo de dos meses, sin causa justificada.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario, o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- e) La transgresión 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) La reincidencia en falta grave (excluidas las de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya mediado sanción.

Sanciones.- Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurren 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 :

3.- Por faltas muy graves:

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

Facultad sancionadora, prescripción y anulación.

- a) Corresponde al Director General o persona en quien delega, la facultad de imponer sanciones. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirán 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 valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la Jurisdicción competente.
- d) No podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o multa de haber.
- e) El abuso de autoridad por parte de los Jefes se considerará siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.



ARTÍCULO 16º.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 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 dirigida 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 otros con las adecuadas instrucciones o enseñanzas sobre la materia.

Normas especiales.

- a) En caso alguno se permitirá transportar a brazo mercancías cuyo peso exceda de 30 Cts. Y en distancias superiores a 50 metros cualquiera que sea su peso.
- b) Los trabajos de carga de barricas, cargas de grandes fardos y acarreos pesados serán hechos por trabajadores/as mayores de dieciocho años de edad, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.
- c) En lugares cercanos a las salas de maquinarias frigoríficas se colocarán caretas protectoras contra las fugas de amoniaco, para ser utilizadas en caso necesario.
- d) Los obreros, ocupados en trabajar sobre objetos cuyas partículas puedan saltar en los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos.
- e) Los límites para el transporte a brazo y acarreo serán los establecidos en la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- f) Los trabajadores no permanecerán más de cuatro horas por jornada laboral diaria de trabajo ante las pantallas terminales de ordenadores.

Ropa de trabajo.

Con las lógicas exclusiones impuestas por la naturaleza del cometido a desempeñar se facilitará 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 y almadreñas, 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) A los obreros se les 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 precisa para evitar el efecto de las bajas temperaturas, y el que haya de transportar el hilo utilizará guantes o manoplas adecuadas.
- e) A todo trabajador se le entregará anualmente dos batas o buzo y unas tijeras.



Jornada en frigoríficos.

Para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas, se distinguirán los siguientes casos:

a) La jornada en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, será normal. Por cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de diez minutos.

b) En cámaras de seis grados bajo cero a diecisiete grados bajo cero, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal de trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

c) En cámaras que hayan de estar a dieciocho grados bajo cero o inferiores con una oscilación de más o menos 3 grados, la permanencia en el interior de las mismas será de seis horas.

Por cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras, se le concederá un descanso de recuperación de quince minutos.

Completará la jornada normal en trabajo a realizar en el exterior de las cámaras.

Este personal en proporción a las temperaturas que debe soportar, estará dotado de las prendas de protección necesarias.

En cuanto a la permanencia en cámaras y descanso de recuperación de cámaras en las empresas que vinieran realizando otros tiempos más favorables, estos serán respetados. Igualmente señalar que los descansos de recuperación serán considerados como jornada laboral a todos los efectos.

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 realizarán anualmente reconocimiento médico de todos/as los/as trabajadores/as, que correrá a cargo del Centro de Prevención de Riesgos Laborales.

Para el personal fijo-discontinuo, dicha revisión será durante los meses de inactividad, para los fijos durante cualquier época del año en curso. El transporte necesario para el reconocimiento médico será por cuenta de los trabajadores afectados.

b) En evitación de 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 una 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.

ARTÍCULO 17º. JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo será de 1808 horas anuales, para todas las empresas afectadas por este Convenio.



Su distribución a lo largo de la semana se hará en cada empresa por acuerdo entre la dirección y los representantes del personal. El personal administrativo tendrá una jornada de 39 horas semanales.

La distribución a lo largo de la semana se hará en el seno de la empresa entre el personal afectado y la empresa.

Del día 15 de junio al 15 de septiembre de cada año, se establecerá una jornada continua de 7 horas y media de trabajo efectivo de lunes a viernes para todo el personal afectado por este Convenio.

A efectos de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 18º.- DESCANSO EN EL TRABAJO.

Las empresas concederán durante la jornada de trabajo sin pérdida de retribución un descanso de 15 minutos cuando la jornada sea mínimamente de 4 horas continuas.

En las jornadas continuadas este descanso será de 30 minutos.

ARTÍCULO 19º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Las empresas concederán licencias retribuidas en los siguientes casos previa comunicación y justificación :

- a) 15 días naturales por casamiento.
- b) 6 días laborables en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requieran hospitalización, del cónyuge, padres e hijos.
- c) 4 días laborables en caso de muerte del cónyuge, padres e hijos.
- d) 1 día laborable en caso de alumbramiento de hija.
- e) 1 día laborable por traslado de domicilio o por el tiempo indispensable para el cumplimiento d un deber político o sindical de carácter inexcusable.
- f) 1 día por matrimonio de hermano o hijo el día de la ceremonia.
- g) 3 días laborables de asuntos personales para el personal fijo.

Esta licencia se disfrutará igualmente por el personal eventual y fijo discontinuo, correspondiendo a este personal un número de días proporcional al establecido en el convenio para el personal indefinido fijo, conforme a las reglas señaladas para las vacaciones. Comoquiera que el art. 35 del actual convenio establece un mínimo de 181 jornadas de trabajo anuales, se conviene que 2 de los 3 días de libre disposición se disfruten desde el primer día del año, y el tercero desde la jornada de trabajo

Los días de asuntos personales se deberán solicitar a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación a la fecha de su disfrute y no podrán ser disfrutados en la misma fecha por mas de un 7% de la plantilla de la empresa. En la concesión de estos permisos, y si se sobrepasase el indicado 7%, se priorizará al personal que lo



haya pedido con mayor antelación.

h) 1 día el propio trabajador en el caso de que fuera sometido a una intervención quirúrgica menor que no requiera hospitalización.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos regulados en el presente artículo serán de aplicación a los parientes consanguíneos y afines indistintamente hasta el 2º grado. Salvo los recogidos en los Apartados b) y c) que para los parientes consanguíneos o afines hasta el 2º grado la licencia será de 2 días.

Grados	Titular/Cónyuge			
	1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieto/Biznieteta
4º	Primo/Prima	-----		

ARTÍCULO 20º.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente convenio dispondrá de unas vacaciones de 22 días laborables o parte proporcional a los días trabajados.

El régimen salarial para el periodo de disfrute de las vacaciones estará constituido de 30 días de salario base más antigüedad, 25 días de plus de asistencia y 30 días de plus de transporte o la parte proporcional que corresponda en función de los días de vacaciones devengados.

Se fijará el periodo o períodos de disfrute de común acuerdo con el trabajador atendiendo a razones de organización del trabajo y en función de los periodos de producción en la empresa y atendiendo a criterios de rotación en los períodos disfrutados por el trabajador de un año para otro. Las partes convienen en que las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los períodos de Semana Santa, Navidad y Festividad Local.

En cuanto al disfrute de las vacaciones del personal eventual y fijo discontinuo se hará de modo proporcional en función de los días de alta en la empresa, conforme a una regla de tres, tomando como premisa que a 248 días en alta le corresponden 22 días de vacaciones. Se aplicará el redondeo en el cálculo al número entero por exceso o defecto del decimal, si fuera menor de 0,5 se aplicarán 0 días y si fuera 0,5 o mayor se aplicará 1 día de vacaciones.



ARTÍCULO 21º.- RETRIBUCIONES.

Son las que figuran en la tabla salarial anexa y en el texto articulado del presente convenio.

Para el año 2022 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 4% aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2021. Esta subida salarial se tendrá en cuenta para el cálculo de la de 2023, sin que haya que abonar atrasos por la misma.

Para el año 2023 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 3% aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2022. Esta subida salarial se tendrá en cuenta para el cálculo de la de 2024, sin que haya que abonar atrasos por la misma.

Para el año 2024 se ha pactado por las partes un incremento salarial consistente en el 3% aplicado sobre la tabla salarial definitiva del año 2023, abonándose atrasos únicamente a partir del 1 de julio de 2024, debiendo las empresas realizar el pago de los referidos atrasos antes del abono de la nómina correspondiente al mes de junio de 2025.

Se pacta expresamente que estos incrementos pactados en el presente artículo se aplicarán a todos los conceptos retributivos contenidos en el presente convenio con las especialidades que se pacten para cada uno de ellos, sin que haya que abonar atrasos por las nuevas cuantías que, una vez aplicados los citados incrementos, resulten de dicha aplicación o subida respecto de los años 2022 y 2023. En cuanto al año 2024 y, de acuerdo con lo anteriormente establecido, se abonarán atrasos a partir del día 1 de julio de 2024, debiendo estar ingresados antes del pago de la nómina del mes de junio de 2025.

ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía del 3% del salario base correspondiente a su categoría.

El cómputo de antigüedad comenzará a constar desde el día de la entrada en la empresa.

ARTÍCULO 23º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Este plus se percibirá a razón de lo establecido en las tablas salariales anexas y se abonará por día trabajado, computándose el sábado como tal, siempre que en la semana se haya trabajado la jornada completa. En caso contrario se percibirá proporcionalmente a los días trabajados.

ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, su valor se calculará de la siguiente forma:

Días laborables:



- 2 primeras horas, al 75% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 1,75) / 1808$$

- 3ª y 4ª horas, al 100% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 2,00) / 1808$$

- A partir de la 5ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 3,00) / 1808$$

Días festivos:

- A partir de la 1ª hora, al 200% del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 3,00) / 1808$$

ARTÍCULO 25º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias en la cuantía de 30 días de salario base, antigüedad, plus de transporte y 25 días de plus de asistencia, pagadera en la fecha de 10 de Julio y 15 de Diciembre. Las cuantías serán las del presente convenio.

A parte de estas gratificaciones recibirán una gratificación de beneficios en cuantía de 22 días de salario base, en la forma establecida en la disposición transitoria primera de este convenio colectivo.

Esta gratificación se abonará el 31 de Marzo.

ARTÍCULO 26º.- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

En el supuesto de Incapacidad Transitoria derivada de accidente sea o no de trabajo, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán todas sus retribuciones de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, los trabajadores percibirán el cien por cien desde el primer día de baja, siempre que el índice de absentismo mensual no supere el diez por cien. En caso de que se supere dicho porcentaje sólo percibirán las aportaciones de la Seguridad Social.

A efectos se tendrán en cuenta las siguientes precisiones:

1.- Se considerará causa de absentismo la falta injustificada al trabajo y las bajas por enfermedad común.

2.- El índice de absentismo se calculará restando de las horas que deberían haberse trabajado durante ese mes (horas teóricas) las horas que realmente se trabajaron en el mismo período de tiempo (horas reales). El resultado se dividirá por el número de horas teóricas y se multiplicará por cien. (A estos efectos, por operatividad, se computará desde el día 25 al 25 del mes siguiente).

Las horas reales serán como consecuencia todas las que se debieron haber trabajado menos las no trabajadas por las causas establecidas en el apartado primero anterior.



3.- Siendo variables las horas teóricas, dada la actividad de la empresa y el carácter de fijos discontinuos de los trabajadores, para el establecimiento exacto de las horas teóricas se firmará diariamente por el Presidente del Comité de Empresa, y en su ausencia por cualquier miembro del Comité, y un representante de la empresa un parte de asistencia donde constarán las horas teóricas que se debieron haber trabajado el día anterior y las que realmente se trabajaron.

En el caso de que por cualquier razón no se firmase algún parte diario, la empresa abonará durante un mes a contar desde el día en que no se firmó dicho parte el cien por cien o tan solo la aportación de la Seguridad Social en función de la media de lo que hubiera ocurrido durante los tres meses anteriores, es decir, si durante dichos tres meses dos al menos pagó el cien por cien, ese mes pagará el cien por cien; si por el contrario dos meses al menos no pagó más que la aportación de la Seguridad Social, ese mes tan sólo abonará la aportación de la Seguridad Social.

Transcurrido ese mes, si no se encuentran firmados todos los partes hasta esa misma fecha, la empresa continuará abonando solamente la aportación a la Seguridad Social.

Pon otro lado, si al término de la actividad de los trabajos fijos discontinuos el nivel de absentismo no superase el cinco por ciento, los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal seguirán de alta en la Seguridad Social percibiendo el cien por cien de su salario.

Dicho nivel del cinco por ciento será calculado tomando como referencia tan solo el último día de actividad, y tan sólo ese cinco por ciento de trabajadores serán los que, en tal caso, seguirán de alta en la Seguridad Social en las citadas condiciones.

ARTÍCULO 27º.- PLUS DE TRANSPORTE.

En compensación de trabajo o viajes, las empresas entregarán a todo el personal la cantidad de 1,80 euros por día natural en el año 2022, para el año 2023 será de 1,85 euros por día natural y para 2024 será de 1,91 euros por día natural.

ARTÍCULO 28º.- SEGURO DE ACCIDENTE.

En el supuesto de Incapacidad permanente total, absoluta o muerte a consecuencia de accidente o enfermedad profesional, el trabajador afectado o en su caso sus derechohabientes percibirán de la empresa una indemnización de 20.363,46 euros en el año 2.022, de 20.974,36 euros para el año 2023 y de 21.603,59 euros para el año 2024, para lo cual la empresa concertará una póliza de seguros cuya copia entregarán a los representantes de los trabajadores.

La mencionada póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio, quedando fuera de esta indemnización los riesgos excluidos en la póliza como agravantes de riesgos.



ARTÍCULO 29º.-AYUDA DE ESTUDIOS.

Las empresas abonarán la cantidad de 150,55 euros en el año 2022, de 155,07 euros para el año 2023 y de 159,72 euros para el año 2024, en el mes de Septiembre a los trabajadores por cada hijo que acredite la realización de los siguientes estudios: Infantil, Primaria, Secundaria, Bachiller y Estudios Universitarios con un máximo de 3 convocatorias y un límite de 25 años de edad.

El personal fijo-discontinuo percibirá la cuantía íntegra cuando durante los 12 meses naturales anteriores, hayan trabajado en la empresa un mínimo de 100 días. Si el tiempo trabajado fuese menor, percibirá la parte proporcional para lo cuál se partirá de que en 100 días se devengará la cuantía íntegra.

La empresa abonará la matrícula a aquellos trabajadores que acrediten realizar estudios de carácter oficial, siempre que el ejercicio de estos estudios no represente falta de asistencia al trabajo y después de que justifique haber aprobado al menos el 50% de las asignaturas en que se matricula. Y todo ello en la misma proporción de días trabajados que figura en la ayuda de estudios.

En el supuesto de trabajar los dos cónyuges en la misma empresa sólo la cobrará uno de los cónyuges.

ARTÍCULO 30º.- PREMIO DE CASAMIENTO.

Los trabajadores que contraigan matrimonio durante la vigencia del presente convenio percibirán la cantidad de 87,67 euros en el año 2022, de 90,30 euros para el año 2023 y de 93,01 euros para el año 2024.

Los trabajadores fijos discontinuos que hayan trabajado más de 100 días durante los últimos 12 meses también tendrán derecho a percibirla, si no trabajasen los días antes mencionados se les abonará la parte proporcional.

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS SINDICALES

a) Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

b) Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

c) Las empresas reconocerán el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones en los Centros de Trabajo, existirá un tablón de anuncios en los que los Sindicatos podrán utilizarles para insertar los comunicados a sus afiliados.

d) Cuota Sindical, a requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales se descontarán de sus nóminas mensualmente 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 Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, salvo que las Centrales



Sindicales opten por recabar las cuotas recaudadas a disposición del representante del Sindicato debidamente acreditado.

Garantías Sindicales.

Los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- a) Disposiciones del crédito de horas mensuales que la Ley determina.
- b) Las Empresas negociarán con sus respectivos Comités la acumulación del crédito de horas para sus miembros, los Delegados de personal acumularán sus horas por períodos de dos meses.
- c) Así mismo no se computarán dentro del máximo legal de horas en exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de designación de Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, como componente de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por los que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurrirán tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.
- d) Sin rebasar el máximo acordado, podrán ser consumidas las horas retribuidas, de que dispongan los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros del comité de Empresa o Delegados de Personal a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

Excedencias.

- a) Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretario 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 desempleo del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante de su grupo profesional que se produzca en su plantilla de pertenencia salvo pacto individual en contrario.
- b) Los trabajadores tanto si son fijos como fijos-discontinuos tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrán fin al que viniera disfrutando.

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

ARTÍCULO 32º.- COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Las empresas entregarán a cada trabajador/a mensualmente la información sobre sus retribuciones en el que constan los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del trabajador
- Mes de que se trate.



- Días de trabajo efectivo.

A efectos de cotización, los días de trabajo efectivos se multiplicarán por 1.47 con objeto de cubrir la cotización del sábado y domingo, cuyas retribuciones han sido prorrateadas a lo largo de los días de la semana.

En caso de incumplimiento de esta obligación por parte de la Empresa, los trabajadores podrán paralizar la actividad de la empresa con carácter indefinido hasta tanto se cumpla este artículo, con preaviso de 24 horas, sin que por el concepto puedan surgir merma en el derecho de sus retribuciones íntegras como si estuviesen trabajando.

ARTÍCULO 33º.- DESPIDOS IMPROCEDENTES.

En el caso de que en una empresa se haya producido despidos improcedentes en proporción mayor al 4% de la plantilla en los 12 meses anteriores, el trabajador cuyo despido haya sido declarado improcedente por la Jurisdicción Social, tendrá derecho a optar por la indemnización o por continuar en su puesto de trabajo renunciando por tanto la empresa a hacer uso del derecho que actualmente le otorga el RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de optar por la indemnización o por la readmisión.

ARTÍCULO 34º.- DESCUENTO DEL I.R.P.F.

Dado el carácter del trabajo del personal fijo-discontinuo, y ante la realidad de que no se alcanzan durante el año las cantidades mínimas establecidas por Hacienda para realizar la declaración, las empresas no realizarán descuentos del I.R.P.F. a sus trabajadores fijos-discontinuos, salvo que existiera requerimiento expreso para ello en las delegaciones Provinciales de Hacienda. Lo contenido en este artículo se entiende sin perjuicio de la obligación del trabajador a realizar su declaración en los casos que así corresponde legalmente.

ARTÍCULO 35º.- GARANTÍA DE PERMANENCIA EN ALTA DE LOS TRABAJADORES FIJOS- DISCONTINUOS.

Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán a los trabajadores fijos discontinuos, como mínimo 181 días de alta dentro del año natural, los mencionados días corresponderán a sábados, domingos, fiestas, partes proporcionales de vacaciones y días de trabajo efectivo, todos salvo causa de fuerza mayor.

Se establecerá en cada empresa, entre ésta y los representantes de los trabajadores, las causas concretas que dan lugar a que no se puedan cumplir los 181 días. En caso de no haber representantes de los trabajadores, o habiéndolos éstos no llegan a un acuerdo con la empresa, será la Comisión Paritaria la que establezca dichas causas.

Cada día de ausencia injustificada al trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias correspondientes, no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de la obligación de cotizar por los 181 días referidos



anteriormente.

ARTÍCULO 36°.- TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADA.

A partir del quinto mes de embarazo, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras, en cuestión un puesto de trabajo idóneo a su estado.

ARTÍCULO 37°.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación complementaria en su caso.

ARTÍCULO 38°.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es totalmente necesario establecer un marco normativo general de la intervención sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades de las empresas sea real y efectivo. Pues son conscientes que hay que avanzar, como sector comprometido que es, en el desarrollo de políticas de igualdad, por lo que acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b. Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el apartado 3 a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

2. Planes de Igualdad

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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Se aplicará de forma obligacional en las empresas de 50 o más personas trabajadoras en plantilla y con independencia de la figura contractual o que tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el presente párrafo irán dirigidas a la elaboración y aplicación de planes de igualdad propios.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas con plantilla



inferior al umbral de número de personas trabajadoras anteriormente enunciado, previa consulta y negociación con la RLT.

En caso de no tener plan de igualdad propio, se atenderá a lo establecido en el presente convenio colectivo al respecto.

Los Planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad tendrán como contenido mínimo:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa o de cada una de las empresas de un grupo.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad, según lo establecido en el RD 902/2020.
- e) Definición de objetivos cuantitativos y cualitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazos de ejecución, priorización de las mismas, así como de indicadores de evolución
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias.

Se aplicará el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. La aplicación de dicho principio supone la identificación de discriminaciones, tanto directas como indirectas, debidas a las incorrectas valoraciones de los puestos de trabajo. La transparencia retributiva se aplicará a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditorías salariales, sistemas de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

En aquellas empresas donde se negocie un plan de igualdad, deberá tenerse en cuenta que éstos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de En aquellas empresas donde se negocie un plan de igualdad, deberá tenerse en realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad.



Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio y en representación de cada una de las mismas con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente artículo con las siguientes competencias:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los apartados anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo de Campañas de sensibilización e información en los puestos de trabajo y zonas de alojamientos.
- e. Elaboración de estudios específicos en relación con la igualdad en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se elaborará y presentará con todos los datos des agregados por sexo. Dichos estudios deberán contener al menos el análisis y diagnóstico respecto los siguientes aspectos:
 - Criterios utilizados en los procesos de selección y contenido de las ofertas de empleo.
 - Canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección.
 - Formación y promoción.
 - Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- f. En base a las conclusiones obtenidas, se podrá examinar la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad con la incorporación de más medidas de acción positiva en las empresas del sector. Para ello, y en caso que no se alcancen acuerdos, se podrá solicitar la intervención y colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer.
- g. El resultado y puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector en Huelva.

ARTÍCULO 39º: - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, TRANS Y LGTBI.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española 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 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, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley



12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía 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 todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal firmante de este protocolo, se compromete 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, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2.. Establecimiento 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 algún trabajador o trabajadora.

3. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

4. 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, constituye 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 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 conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. 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, 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 y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser 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. 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».

3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado 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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.



- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, 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 impuesto cultural o socialmente.

-Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.

- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Difusión de los protocolos.

6. VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO Aspectos 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.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- 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 graves y muy graves, según lo regido por el presente convenio.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Inicio del Procedimiento

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

Debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Procedimiento Previo.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.



En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento y no se solucione en un plazo de diez días o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración del mismo y 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 de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe deberá incluir la siguiente información :

- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor. Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias 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 agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida 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, las personas instructoras trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

8. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO E EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada,



se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- Se tomarán 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 Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE COSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 38 del presente Convenio Colectivo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

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.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las empresas entregarán al Comité de Empresa o al Delegado de Personal, una fotocopia de la liquidación de Seguros Sociales, ejemplares de TC1 y TC/2 y TC2/1 que formalicen cada mes.

SEGUNDA.- A partir de la firma del presente Convenio las empresas entregarán mensualmente, a petición del trabajador/a, un justificante de haber estado trabajando y estar dado de alta en la Seguridad Social, a fin de ejercer un mayor control sobre los días trabajados ante las prestaciones por desempleo que pudieran corresponderle, así como para evitar los continuos problemas que se suscitan con los Servicios Médicos. Dicha



petición se deberá hacer mediante escrito dirigido a la empresa, la cual tendrá la obligación de contestar en un plazo no superior a diez días.

TERCERA.- 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 trabajadas no excedan de cuatro, y debiendo liquidarse la jornada completa, siempre que se trabaje más dichas cuatro horas. El Plus de Transporte se pagará siempre completo, independientemente de la jornada sea a tiempo completo o parcial.

CUARTA.- Igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trabajadoras trans y LGTBI.

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En cumplimiento del RD 1026/2024 de 8 de octubre, las medidas planificadas mínimas negociadas en este convenio que adoptarán las empresas afectadas por el mismo serán:

Primero. Acceso al empleo y clasificación y promoción profesional.

1. Los sistemas de contratación y promoción en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se basarán en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar. Para la selección de personal se utilizarán currículums que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los méritos y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

2. Las empresas formarán, capacitarán y sensibilizarán a las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección al objeto de evitar sesgos.

3. En los procesos de selección y de promoción profesional se garantizará por parte de las empresas, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

4) Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción del empleo.

5. En los casos en que los procesos de selección de personal y/o promoción profesional sean realizados por empresas externas, las empresas afectas al presente convenio colectivo velarán para que dichas entidades y los equipos que lo desarrollen incorporen una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a cuadros intermedios, personal directivo y personas trabajadoras con responsabilidad en



la dirección de personal y recursos humanos.

Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

1. Al objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará por parte de las empresas la protección contra los comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo.

2. Aquellas empresas que utilicen uniformes o ropa de trabajo deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar el uniforme o ropa de trabajo acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

3. Las empresas podrán disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Cuarto. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas garantizarán el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

Régimen disciplinario.

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo

una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla. Par prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

Las empresas podrán ampliar y adaptar a sus características y particularidades, cada una de las medidas anteriores en los términos y condiciones que estimen conveniente.

QUINTA.- Cumplimiento del SMI durante la vigencia del convenio.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio (2022, 2023 y 2024), ninguna persona trabajadora podrá percibir, por el total de los conceptos retributivos, una cantidad inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en el año correspondiente (En caso de periodo o jornada inferiores a la completa, se aplicará la parte proporcional):

Año 2022:

SMI diario: 33,33 euros.



SMI mensual: 1.000 euros.

SMI anual: 14.000 euros (en 14 pagas).

Año 2023:

SMI diario: 36 euros.

SMI mensual: 1.080 euros.

SMI anual: 15.120 euros (en 14 pagas).

Año 2024:

SMI diario: 37,80 euros.

SMI mensual: 1.134 euros.

SMI anual: 15.876 euros (en 14 pagas).

Igualmente durante el periodo ultraactivo hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo, se deberá respetar el SMI vigente, así pues para el año 2025: SMI diario: 39,47 euros. SMI mensual: 1.184 euros. SMI anual: 16.576 euros (en 14 pagas).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- Denuncia automática de este convenio.

Que al ser la vigencia pactada en el presente convenio colectivo hasta 31 de diciembre de 2.024, fecha por tanto anterior a la firma del propio Convenio Colectivo, las partes firmantes convienen acordar expresamente y con carácter excepcional la denuncia automática de este convenio colectivo, de modo que las partes se emplazarán para constituir la mesa negociadora del nuevo convenio antes de 31 de mayo de 2025, convenio cuya vigencia se extenderá desde 1 de enero de 2025.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Si la jurisdicción competente no aprobara alguna de las normas de este convenio, y de hecho desvirtuara el contenido del mismo a JUICIO de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del convenio, que deberá ser considerado de nuevo por las partes negociadoras.

SEGUNDA.- A todos los efectos del presente convenio, constituye una unidad indivisible, por los que no podrá presentarse la aplicación de una o varias de sus normas desechando el resto.

TERCERA.- En el mejor deseo de que los pactos de este Convenio se cumplan bien y honestamente, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de cada una de las partes negociadoras, esta Comisión Paritaria entenderá de cuantas dudas o consultas pudieran producirse para la más correcta aplicación del presente Convenio durante la vigencia del mismo, se reunirá como máximo a los diez días de recibir el escrito de la otra parte.



Se faculta ampliamente a la Comisión Paritaria para vigilar el estricto cumplimiento de la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte de la Empresa y trabajadores, y los acuerdos a los que llegue la Comisión Paritaria, si son adoptados por la mayoría de cada representación serán de obligado cumplimiento para Empresa y trabajadores, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de cada una de las organizaciones firmantes en Huelva:

Asociación de Empresarios de Conservas y Salazones de Huelva: Edificio Centro de Cooperación Andalucía Algarve en Avda. de la Ría s/n de Huelva.

- SINDICATO UNITARIO Avda. Martín Alonso Pinzón 7, bajo, 21003, HUELVA

- UGT-FITAG c/ Puerto, 28, 2ª planta de Huelva.

CC.00. de Industria: Avda. Martín Alonso Pinzón nº 7 - 1ª Planta.

CUARTA.- NUEVA FÓRMULA DE CÁLCULO DEL SALARIO DÍA/HORA PARA LOS TRABAJADORES/AS FIJOS/AS DISCONTINUOS/AS.

A partir el 1 de enero de 2020, el salario día/hora de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, se calculará conforme a la siguiente fórmula :



Abreviaturas

SB= Salario Base

ANT=Antigüedad que corresponda

PT= Plus de transporte

PA= Plus de asistencia

CA: Cómputo anual

Cálculo de las partes proporcionales

(1) $(SB+ANT) \times 365$

(2) Paga extra de Junio. $(30SB+ANT)+30PT+25PA$

(3) Paga extra de Diciembre. $(30SB+ANT)+30PT+25PA$

(4) Paga de Marzo. $20SB$

(5) $PA \times 313$

(6) $PT \times 365$

Salario día de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as

(7). $\frac{(1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)}{248} = CA$

*248 es el resultado de dividir 1808 horas de jornada anual entre 8 horas diarias y sumarle los 22 días laborables de vacaciones.

TABLAS.



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022

Incremento de la subida salarial pactada del 4,00%

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1.089,48 €	2,44 €
GRUPO SEGUNDO	26,84 €	1,07 €
GRUPO TERCERO	26,42 €	1,07 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023

Incremento de la subida salarial pactada del 3,00%

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1.122,16 €	2,51 €
GRUPO SEGUNDO	27,65 €	1,10 €
GRUPO TERCERO	27,21 €	1,10 €

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024

Incremento de la subida salarial pactada del 3,00%

	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1.155,82 €	2,59 €
GRUPO SEGUNDO	28,48 €	1,13 €
GRUPO TERCERO	28,03 €	1,13 €

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE CONSERVAS Y SALAZONES DE HUELVA		
CONVENIO COLECTIVO (BOP N.º 97 - 25 de Junio de 2020)		



ARTÍCULO 17º. JORNADA LABORAL		
La jornada de trabajo será de	1808	horas anuales, ...
ARTÍCULO 9º. PRODUCTIVIDAD		
...		
2.- Los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as al final de cada año natural, percibirán el premio en las siguientes condiciones:		
1º.- ABSENTISMO SIN FALTA O CON UNA FALTA:	200	
2º.-ABSENTISMO CON 2 FALTAS:	150	
3º.- ABSENTISMO CON 3 FALTAS:	100	
ARTÍCULO 27º. PLUS DE TRANSPORTE		
... la cantidad de	1.72	euros por día natural en el año 2019.
Para los años 2020 y 2021 este concepto se revalorizará en los mismos términos pactados en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo		
TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2019		
Incremento de la subida salarial pactada del 1,2%		
	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1,039.27	2.33
GRUPO SEGUNDO	25.61	1.02
GRUPO TERCERO	25.20	1.02



TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2020		
Incremento de la subida salarial pactada del 0,8%		
	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1,047.58	2.35
GRUPO SEGUNDO	25.81	1.03
GRUPO TERCERO	25.40	1.03
PLUS DE TRANSPORTE (Art. 27):	1.73	
SEGURO DE ACCIDENTES (Art. 28):	19,580.25	
AYUDA DE ESTUDIOS (Art. 29):	144.76	
PREMIO DE CASAMIENTO (Art. 30):	84.30	
REVISIÓN SALARIAL (BOP N.º 104 - 6 de Julio de 2020)		
TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2020		
Incremento de la subida salarial pactada del 0,8%		
	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1,047.58	2.35
GRUPO SEGUNDO	25.81	1.03
GRUPO TERCERO	25.40	1.03



PLUS DE TRANSPORTE (Art. 27):	1.73	
SEGURO DE ACCIDENTES (Art. 28):	19,580.25	
AYUDA DE ESTUDIOS (Art. 29):	144.76	
PREMIO DE CASAMIENTO (Art. 30):	84.30	
\\\\\\		
CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 88/25 - 12/05/2025)		
Código	21000325011981	
ARTÍCULO 9º.- PRODUCTIVIDAD		
1º.- ABSENTISMO SIN FALTA O CON UNA FALTA:	200	
2º.-ABSENTISMO CON 2 FALTAS:	150	
3º.- ABSENTISMO CON 3 FALTAS:	100	
4º.- ABSENTISMO CON MÁS DE 3 FALTAS:	no percibe	
ARTÍCULO 17º. JORNADA LABORAL		
será de	1808	horas anuales
ARTÍCULO 22º.- ANTIGÜEDAD		
trienios	3.00 %	del salario base correspondiente a su categoría
ARTÍCULO 23º.- PLUS DE ASISTENCIA		



por día trabajado		
ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS		
Días laborables:		
2 primeras horas, al	75.00 %	del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:
$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 1,75) / 1808$		
3ª y 4ª horas, al	100.00 %	del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:
$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 2,00) / 1808$		
A partir de la 5ª hora, al	200.00 %	del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:
$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 3,00) / 1808$		
Días festivos:		
- A partir de la 1ª hora, al	200.00 %	del valor sobre la hora normal, de acuerdo con la siguiente fórmula:
$(SB + ANTIGÜ + PLUSES X 3,00) / 1808$		
ARTÍCULO 25º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS		
percibirán	3	gratificaciones extraordinarias
Julio	10 de Julio	de 30 días de salario base + antigüedad + plus de transporte + 25 días de plus de asistencia
Diciembre	15 de Diciembre	de 30 días de salario base + antigüedad + plus de transporte + 25 días de plus de asistencia
beneficios	31 de Marzo	de 22 días de salario base



ARTÍCULO 27º.- PLUS DE TRANSPORTE		
de	1.8	euros por día natural en el año 2022
para el año 2023	1.85	euros por día natural
y para 2024	1.9	1 euros por día natural
ARTÍCULO 29º.·AYUDA DE ESTUDIOS		
De	150.55	euros en el año 2022
De	155.07	euros para el año 2023
y de	159.72	euros para el año 2024
ARTÍCULO 30º.· PREMIO DE CASAMIENTO		
de	87.67	euros en el año 2.022
de	90.3	euros para el año 2023
y de	93.01	euros para el año 2024
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2022. Incremento de la subida salarial pactada del 4, 00%		
	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1,089.48	2.44
GRUPO SEGUNDO	26.84	1.07
GRUPO TERCERO	26.42	1.07
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2023. Incremento de la subida salarial pactada del 3,00%		



	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
GRUPO PRIMERO	1,122.16	2.51
GRUPO SEGUNDO	27.65	1.10
GRUPO TERCERO	27.21	1.10
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024. Incremento de la subida salarial pactada del 3,00%		
	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA
	1,155.82	2.59
	28.48	1.13
	28.03	1.13