

# Convenio Colectivo Mayoristas de Pescado y Marisco de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20001015011982	ACTUALIZACIÓN	2025/02/20
VIGENCIA	2021/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 34 R. SALARIAL		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mayoristas-de-pescado-y-marisco-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mayoristas-de-pescado-y-marisco-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Mayoristas De Pescado y Marisco. Última actualización a: 20-02-2025 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2025. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOG 34 del tipo: R. SALARIAL.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 34 - Lunes, 20 de febrero de 2023)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa para los años 2021-2025 (código 20001015011982).

### ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de enero de 2023, se suscribió el convenio citado por Mapesgi en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 26 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 6 de febrero de 2023.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,



Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 7 de febrero de 2023.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

## **CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS DE GIPUZKOA. 2021-2025.**

### **Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afecta a todas las empresas de mayoristas (Exportadores, Importadores y Acopiadores) dedicadas a la comercialización de pescado fresco y congelado establecidas en la provincia de Gipuzkoa o que desarrollan su actividad en la misma, así como a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios sea cual sea su régimen de contratación.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El convenio colectivo tendrá una vigencia de 5 años, de fecha 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025. Quedará automáticamente denunciado a partir de la fecha final de su vigencia (31 de diciembre de 2025), pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio colectivo que los sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia en ultractividad hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

### **Artículo 3. Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo será de 1.721 horas al año, para el 2022, 1.719 horas anuales en 2023, 1.717 en 2024 y 1.715 en 2025.



Las empresas podrán acordar con los trabajadores la distribución de las mismas en su cómputo semanal, siendo el tope máximo de 8 horas de lunes a jueves (ambos inclusive) y de 7 horas para los viernes.

La jornada de trabajo del personal administrativo será continuada de lunes a viernes, salvo que de mutuo acuerdo y en razón de circunstancias especiales de cada empresa se pactase una jornada partida o distinta y siempre dentro de las 39 horas semanales.

La empresa deberá elaborar un calendario anual antes de 1 de enero (art 34.6 E.T.) pondrán en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes.

- El horario diario de trabajo en la empresa.
- La jornada semanal y sus descansos.
- Los días festivos así como otros inhábiles y sus descansos entre jornadas.

Como regla general, y salvo las referidas a reparar o evitar siniestros no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, podrán realizarse horas extraordinarias en los supuestos siguientes:

a) Situaciones estructurales. No cabe contemplar esta en aquellas situaciones generadas por el disfrute de vacaciones, segundo día en situación de IT, descansos y licencias y cualesquiera otras que aun suponiendo un incremento en el servicio, consten a la empresa de forma anticipada.

b) Determinada dicha situación estructural, cabrá la realización de horas extraordinarias:

1. Cuando por tiempo y forma sea imposible o no resulte viable acudir a ningún tipo de contratación de los previstos en la legislación.
2. Cuando habiéndose requerido al personal eventual o se hubiera requerido a los servicios públicos de empleo no se hubiera podido facilitar ninguna persona de la cualificación requerida.

El valor de la hora extraordinaria realizada será el doble al valor de la hora de trabajo ordinario. Se compensará, preferentemente, mediante tiempo de descanso retribuido, que en este caso serán, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada. De no poderse compensar mediante tiempo de descanso, la hora extraordinaria será abonada en un incremento salarial de dos horas ordinarias por cada hora extraordinaria realizada.

Las empresas podrán hacer uso de la jornada irregular hasta un máximo del 3% de la jornada anual, preferiblemente de acuerdo con el trabajador. El resto de condiciones se regulará en base a la legislación vigente (ET 34.2).

#### **Artículo 4. Retribuciones, categorías profesionales y funciones.**

2021:

El incremento para el año 2021 será 0, es decir, se mantendrán las tablas salariales del año 2020, ya que el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2020 fue - 0,3%.

2022:

El incremento para el año 2022 será de 6,1%, que resulta de aplicar el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de



2021 que fue 6,4% menos el 0,3% que fue el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2020. No obstante, ante el extraordinario dato del 6,4% del Índice de Precios al Consumo de 2021, el incremento de las tablas salariales para el año 2022 será del 4 %.

2023:

El incremento para el año 2023 será la suma entre el 2,1% (que viene del diferencial del Índice de Precios al Consumo del año anterior) y el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2022. No obstante, en caso de que la suma sea mayor al 4%, las tablas se incrementarán en un 4% y el diferencial se llevara al año siguiente.

2024:

El incremento para el año 2024 será la suma entre el diferencial del año anterior y el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2023. No obstante, en caso de que la suma sea mayor al 4%, las tablas se incrementarán en un 4% y el diferencial se llevara al año siguiente.

2025:

El incremento para el año 2025 será la suma entre el diferencial que viene del año anterior y el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2024.

- Plus repartidor:

Se creará un plus no absorbible de 100 € mensuales para los y las trabajadoras que se dedican habitualmente a labores de reparto, independientemente de la categoría que ostentan. Choferes y/o Oficiales no cobrarán este plus.

Se entiende como habitual, el que dedicara la mitad o más de su jornada a estas labores. Este plus se abonará a partir de la publicación del presente convenio.

- Plus Festivo:

Se creará un plus, con nombre Plus Festivo, para determinar valor de la hora de trabajo festiva en el caso de que los y las trabajadoras del sector deban trabajar en día festivo. El valor de la hora de trabajo en día festivo será el doble al valor de la hora ordinaria de trabajo. Se abonará, de forma prioritaria mediante compensación horaria, siendo el abono en tiempo de descanso compensatorio de dos horas por cada hora festiva realizada. En caso de no poder darse el descanso compensatorio señalado, se abonará en un incremento de igual cuantía de dos horas por cada hora festiva realizada.

Las categorías profesionales y funciones de las mismas serán como a continuación se señalan.

- Oficial y/o chofer:

Quien conociendo el oficio ejecuta con iniciativa y responsabilidad, conociendo las mercancías y distinguiéndolas, así como los útiles, maquinaria y herramienta utilizándolos con eficacia y poniendo en conocimiento del responsable empresarial cualquier anomalía que afecte a la producción. Tendrá capacidad para organizar y dinamizar el trabajo incluyendo las operaciones de venta bajo las órdenes directas del responsable de la empresa.

En el caso de los y las chóferes su actividad conllevará el empaque y envasado así como la manipulación y control de la mercancía y su facturación. Serán los que usen vehículos que necesiten el permiso de conducir C1



o superior.

- Certificado de Aptitud Profesional (CAP):

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan que obtener o renovar la titulación llamada Certificado de Aptitud Profesional (CAP), todos los gastos que ocasione dicha titulación serán asumidas por la empresa.

- Mozo especializado:

Quien se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica y conocimiento sobre el producto y la técnica. Su actividad comprende el empaque, manipulación y pesaje del producto así como su comprobación, carga y descarga.

- Mozo:

Quien efectúa el traslado de mercancías, de manera minoritaria, dentro y fuera del establecimiento, hace empaque y envasado corriente así como su reparto y cualesquiera otros trabajos que conlleven esfuerzo muscular.

- Auxiliar administrativo:

Quien con conocimientos generales de índole administrativa y mecanografía, auxilia en la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

- Oficial administrativo:

Quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros contables, liquidación salarial y de seguros sociales.

## **Artículo 5. Licencias retribuidas.**

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, se abonarán a salario real y se disfrutarán como a continuación se desarrollan.

a) Por matrimonio: 21 días.

b) Por nacimiento de hijo/hija o adopción: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables. En los casos de parto múltiple o cesárea el número de días será de 4 naturales.

c) Por enfermedad del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales, de los que al menos 1 será laborable; con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables. En el caso de que la enfermedad persistiera se podría volver a hacer uso de dicha licencia pasados 3 meses.

Por muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales de los que al menos 1 será laborable, con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables.

d) Matrimonio de hijos, hijas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge: 1 día natural; si hay



desplazamiento superior a 100 kilómetros, se ampliarán a 3 días naturales.

- e) En aquellos casos en que sea preciso y derivados de estudios que realice el trabajador o trabajadora y de lo acordado en los arts. 22, 32 y 33 del presente convenio.
- f) Las horas necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista debidamente justificadas.
- g) 16 horas anuales para acompañamiento de hijos o hijas a médico pediátrico y/o especialista pediátrico y acompañamiento de personas dependientes a médicos de cabecera y/o especialista.
- h) Los trabajadores y trabajadoras que cuenten con derecho al descanso establecido para la lactancia de hijo o hija, podrán acumular las dos medias horas en un solo periodo de una hora a disfrutar al inicio o final de la jornada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 25 de este mismo convenio.
- i) Traslado de domicilio: 1 día natural. Una vez disfrutada esta licencia, no se podrá hacer uso de ella hasta que hayan transcurrido dos años desde la última vez que se disfruto.

Se reconoce la convivencia de la pareja sin vínculo matrimonial, para los apartados a) b), c) y d), para los efectos de licencias retribuidas, siendo incompatible, en su caso, con el posterior matrimonio.

A los efectos de convivencia se dará certificación de las autoridades locales.

## **Artículo 6. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario real que vengan percibiendo los trabajadores en el momento de disfrutarlas. Los períodos de I.T. no afectarán a su cómputo.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las vacaciones las empresas decidirán 15 días y el trabajador o la trabajadora los otros 16, nunca coincidiendo más del 25% de la plantilla.

El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por I.T. a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional o por licencia por maternidad, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural a excepción de los supuestos contemplados en el Art. 38.3 del Estatutos de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional 11.ª de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Boletín Oficial del Estado 23-3-2007) en cuyos supuestos se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de que disfrutando del periodo de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dura la baja, los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

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



## **Artículo 7. Fiesta local.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la fiesta local que corresponda a la localidad en donde esté ubicado su centro de trabajo. No obstante, ambas partes y de mutuo acuerdo podrán modificarla por otra fecha distinta.

## **Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias: Una de Verano y otra de Invierno, ambas de 30 días. Por tanto, para tener derecho al percibo íntegro de las mismas los trabajadores deberán permanecer en activo en la empresa durante el siguiente período de tiempo:

- Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio y será abonada el 15 de julio.
- Paga de invierno: Del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

El tiempo de I.T. se computará a efectos de cálculo y percepción de estas pagas. Se prorratearán por días los períodos de tiempo inferiores a los establecidos.

## **Artículo 9. Antigüedad.**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio disfrutarán de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa, consistentes en cuatrienios de un 5% calculados sobre el salario que le corresponda según su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial del presente Convenio.

## **Artículo 10. Gastos por desplazamiento.**

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidad de la Empresa sean objeto de trasladado a localidad diferente para la que realizaron contrato y sufran perjuicio (mayor distancia del domicilio al nuevo centro de trabajo) percibirán la cantidad de 0,25 euros por km de diferencia en que se vean perjudicados y siempre que dicho traslado no lleve implícitos cambios en las tareas para las que fue contratado o propias de su categoría profesional.

En el caso de que el trabajador o trabajadora viera aumentados sus gastos de desplazamientos por cambio de domicilio de la Empresa, éstos se cubrirán por la Empresa en igual cuantía.

Las dietas por desplazamientos motivados por necesidades comerciales tanto por dieta diaria completa, por comida o cena, por desayuno y cama, serán las establecidas en el Convenio Colectivo laboral del Transporte de Mercancías por Carretera para el Territorio Histórico de Gipuzkoa. En estos casos el kilometraje en vehículo propio se abonará a 0,27 euros/km.



## **Artículo 11. Paga de beneficios.**

Se establece una paga o gratificación anual cuyo importe será de salario real vigente en el momento de la percepción. Dicha gratificación será cobrada el 15 de marzo y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el ejercicio anterior, computándose como tal el período correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja por accidente de trabajo.

## **Artículo 12. Incapacidad temporal.**

En caso de enfermedad o accidente de trabajo laboral o no y enfermedad profesional el personal percibirá su salario real incluidas las pagas de Verano, de Invierno y la de Beneficios, por un período máximo de 18 meses.

## **Artículo 13. Revisión médica.**

Las Empresas a través de la Mutua Patronal que cubre el Seguro de Accidentes de Trabajo o por cualquier otro medio someterán a todo el personal a dos reconocimientos médicos anuales. Para dichos reconocimientos se tendrán en cuenta las características específicas de cada puesto de trabajo. Para la determinación de las mismas tanto trabajadores y trabajadoras como Empresarios atenderán a las recomendaciones del Comité de Seguridad e Higiene, del Comité de Empresa y del Delegado de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en lo que se refiere a los riesgos y su prevención.

## **Artículo 14. Ropa de trabajo.**

La empresa abonará al personal que proceda, una vez al año y pagadera en el mes de enero, un plus de ropa de trabajo equivalente a 390,93 euros para el año 2021, 415,95 euros para el año 2022 y 438,41 euros para el año 2023.

Para el año 2024 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2023. Para el año 2025 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2024.

En caso de que la empresa entregue la ropa de trabajo al trabajador, y siempre que la ropa proporcionada cumpla los requisitos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas no abonaran la cantidad indicada en el anterior párrafo.

## **Artículo 15. Derechos y garantías sindicales.**

Los componentes del Comité de Empresa tendrán las garantías y derechos que establezcan las normas vigentes. Asimismo, ningún empleado o empleada podrá ser objeto de sanción sin que ello haya sido puesto en conocimiento del Comité de Empresa, como tampoco ningún afiliado o afiliada sin haberlo puesto en conocimiento de su Central Sindical.



El personal tendrá derecho a utilizar anualmente 15 horas en tiempo de trabajo para celebrar asambleas. La retribución de dichas horas será a salario real.

Con el objeto de facilitar la representación sindical y del personal en el sector, se podrán acumular las horas de crédito sindical de la representación electa del personal como sindicales. A tal objeto se pondrá en conocimiento de la empresa con la antelación de 48 horas el disfrute de las mismas.

### **Artículo 16. Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

### **Artículo 17. Condiciones mas beneficiosas.**

Las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas se mantendrá en cuanto aquéllas superen en su conjunto las específicas del presente Convenio, de tal forma que ningún trabajador y trabajadora pueda verse perjudicado por lo pactado en este Convenio.

### **Artículo 18. Comisión paritaria.**

La Comisión Paritaria se compondrá por tres representantes del personal (según la representación de cada Central Sindical) y tres de la parte empresarial, pudiéndose asignar asesores.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes observando el cumplimiento de los derechos recogidos en la normativa laboral y del presente Convenio Colectivo.

Desarrollará su actividad en los casos de conflictividad derivada de la interpretación y aplicación del presente Convenio. Para su funcionamiento establecerá una metodología de trabajo.

La sede de la Comisión Paritaria estará en la Calle Corsario Ikutza 11, Orereta-Errenteria (20100)

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000), siendo que se acudiría al procedimiento de arbitraje únicamente cuando la mayoría de las dos partes así lo acuerde.

### **Artículo 19. Interpretación y aplicación.**

Este convenio tendrá carácter prioritario sobre otros Convenios concurrentes en el mismo sector y ámbito local, comarcal o nacional.



## **Artículo 20. Ordenanza.**

En lo no previsto ni regulado por este convenio, se dará por reproducido literalmente lo que establece la Ordenanza de Trabajo para el comercio y demás disposiciones de general aplicación.

## **Artículo 21. Plus de penosidad.**

Se establecerá un plus de penosidad para aquellos trabajadores que desarrollen tareas en cámaras frigoríficas, siempre que el desempeño de estas tareas suponga al menos una hora sobre la jornada de trabajo.

La cuantía del plus será del 20% del salario base que perciba el trabajador durante el período de tiempo que desarrolle dichas tareas.

## **Artículo 22. Euskara.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio tenderán a la promoción del euskera. A tal efecto los diferentes problemas técnicos serán resueltos mediante un acuerdo entre las partes.

La promoción será de manera general para todos los trabajadores sin distinción de tareas. En lo referente a subvenciones y licencias se atenderá a lo establecido sobre la Formación Profesional Continua en el presente Convenio.

## **Artículo 23. Contratación.**

Cuando exista constatación de aumento de trabajo o de las tareas productivas las Empresas tenderán a la realización de nuevas contrataciones, disminuyendo el número de horas extraordinarias.

Las Empresas entregarán la copia básica del contrato de acuerdo a la Ley 2/91. También se informará a los representantes de los trabajadores sobre las previsiones de contratación y sus modalidades.

En el supuesto de rescisión contractual por finalización de contrato se establecerá una indemnización de 12 días por año trabajado.

La antigüedad se computará durante uno o sucesivos contratos prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Las empresas vendrán obligadas a realizar contratos para obras o servicios determinados aplicados a las campañas pesqueras, que se transformarán en indefinidos, si las mencionadas campañas durasen más de 1 año desde su inicio hasta su finalización.

## **Artículo 24. Finiquito.**

15 días antes de finalización del contrato la Empresa entregará al trabajador propuesta detallada de liquidación



en la que se deberá especificar con toda claridad todos y cada uno de los conceptos que se adeuden al trabajador.

## **Artículo 25. Maternidad.**

Todas las empresas deberán realizar evaluaciones de riesgo específicas para las situaciones de embarazo y lactancia natural, con el fin de poder dar una protección eficaz desde el primer día. Las evaluaciones deberán realizarse teniendo en cuenta los agentes físicos (temperatura, humedad, presión, vibraciones, ruido, ...), riesgos biológicos, presencia de agentes químicos, factores psicosociales, riesgos ergonómicos y ritmos de trabajo. Así mismo, en cada centro de trabajo, deberán identificarse los puestos de trabajo exentos de riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia.

La trabajadora embarazada podrá solicitar su cambio de puesto de trabajo en caso de que éste resultase nocivo y así fuese prescrito médicamente. En caso de que este cambio no se pudiera dar por falta de vacantes, se estará a lo que se decrete por la seguridad Social, no computándose en su caso la I.T. por preceptiva licencia por maternidad ni esta última para el cómputo vacacional.

Las mujeres trabajadoras por lactancia de su descendiente menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular el total de dichas horas y disfrutarlas seguidas a la baja por maternidad antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

## **Artículo 26. Periodo de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborales.

De conformidad con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos especiales de formación, a tiempo parcial, contrato de relevo, etc. se estará a lo dispuesto en sus especiales regulaciones y el presente convenio.

## **Artículo 27. Empresas de trabajo temporal.**

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán celebrar contratos de puesta a disposición con una E.T.T. en los siguientes supuestos.

- a) Para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- b) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección y promoción.

Las Empresas vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de la sección Sindical, previamente a que realicen un contrato con la Empresa de trabajo Temporal sobre los siguientes apartados.



- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.
- Coste del contrato.

Las Empresas usuarias de esta modalidad de contratación comprometen a complementar hasta el 100% del salario hasta que éste se equipara al salario del trabajador que dentro de la Empresa desempeñe un puesto igual o equivalente.

## **Artículo 28. Movilidad geográfica.**

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia.

En caso de que, por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa quiera trasladar a un trabajador o trabajadora, se deberá seguir el procedimiento que en este artículo se establece.

De igual manera, en los casos en que por las mismas razones el trabajador venga a realizar funciones distintas a las habituales el procedimiento a seguir será.

- Notificación previa a la representación sindical y a los afectados, con indicación de los motivos del traslado.
- Constituir una comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.
- En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los Procedimientos de Resolución de Conflictos Voluntarios (Preco II). El plazo será de 30 días máximo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En los casos de movilidad funcional se respetará la categoría y el salario que venía disfrutando para los casos en que en la nueva situación, el trabajador resultase perjudicado económicamente. En los casos en que realizase trabajos de categoría superior percibirá lo que corresponda a cada categoría que desempeñe dichas funciones.

## **Artículo 29. Medidas contra el acoso sexual en el trabajo y a favor de la igualdad.**

Tendrán la consideración de falta muy grave:



La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre trabajadores y trabajadoras con contrato no indefinido se considerarán además de como una falta grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Se pone en conocimiento de la plantilla los enlaces y telefonos del Servicio Especializado para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género de la Comunidad Autónoma Vasca:

<http://www.euskadi.eus/informacion/servicio-a-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/web01-a2gizar/es/>.  
016 y 900.840.111.

Las empresas con más de 50 personas en plantilla, deberán negociar, elaborar e implantar planes de igualdad.

## **Artículo 30. Salud y seguridad laboral.**

Los empresarios o empresarias y trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones de la legislación que en cada momento resulte vigente.

En consecuencia las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios y más adecuados.

Se promoverá la elección o designación de los delegados y delegadas de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud laboral.

Estos y estas representantes podrán ser nombrados de entre los miembros del Cte. de empresa, Delegados y delegadas de personal y en su caso de entre los delegados y delegadas sindicales de los sindicatos con representación en la empresa; gozarán de las garantías establecidas en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas facilitarán a dichos delegados y delegadas los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por instituciones u organismos oficiales competentes o por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. El disfrute deberá ser autorizado por el empresari@ siendo su denegación revisable por la Comisión Mixta del presente convenio.



## **Artículo 31. Mutuas de accidentes de trabajo.**

Las empresas acordarán con la representación legal de los trabajadores la Matep que asumirá la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el conjunto de los/las trabajadores de la Empresa.

Las Empresas mantendrán la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a cabo tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales Mateps).

## **Artículo 32. Formación profesional continua.**

Las empresas serán las responsables de impartir la formación necesaria a cada trabajador o trabajadora. El tiempo invertido se considerara hora efectiva de trabajo. Los costes de la formación correrán a cargo de la empresa.

Se constituye una comisión paritaria de formación formada por dos miembros de la asociación patronal y dos miembros de la sindical distribuidos según la representación de cada sindicato.

Su objeto será promover y ser informada de la FP continua existente en el sector así como evaluar en su caso los planes FP inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En las empresas se constituirá una comisión entre la dirección y la representación sindical para analizar las necesidades de FP continua, determinar los cursos de interés y adecuados para completar la formación del trabajador y trabajadora, así como fijar los trabajadores y trabajadoras que vayan a participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias que resulten precisas.

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, corresponderá a esta comisión paritaria de FP continua recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe ante la entidad gestora.

La formación profesional se hará mediante Hobetuz.

Contrato de Relevo: Todos los y las trabajadoras afectadas por éste convenio que cumplan con los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo.

## **Artículo 33. Procedimiento de descuelgue.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción



graves, entendiendo por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Las partes consideran que la inaplicación del convenio justificada en las causas mencionadas debe de basarse en la negociación y acuerdo de las partes. Por ello las partes podrán acudir a la revisión y renegociación parcial del convenio, o al procedimiento de inaplicación el cual exige también para su materialización posible el acuerdo de ambas partes.

Durante todo el procedimiento para la inaplicación las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo.

Tras el agotamiento del correspondiente periodo de consultas y si persiste el desacuerdo, ambas partes someterán sus discrepancias al procedimiento de mediación del Acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al ORPRICE autonómico será necesario el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

## ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022.

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala edo/eta txoferra / Oficial chofer	1.577,82 €	23.667,34 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo especializado/a	1.455,78 €	21.836,70 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.238,03 €	18.570,47 €
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.455,78 €	21.836,70 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.515,62 €	22.734,32 €

## ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2023.

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala edo/eta txoferra / Oficial chofer	1.640,93 €	24.614,04 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo especializado/a	1.514,01 €	22.710,16 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.287,55 €	19.313,29 €
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.514,01 €	22.710,16 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.576,24 €	23.643,69 €



REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 27 – Miércoles, a 7 de febrero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2024 del Convenio Colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa (código 20001015011982).

ANTECEDENTES.

Único. El día 16 de enero de 2024, la comisión negociadora del convenio colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2024, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01- 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15- 2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 31 de enero de 2024.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

### **CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS FRESCOS Y CONGELADOS DE GIPUZKOA.**

- Revisión de las tablas salariales de 2024:

IPC de la CAV del 2023 + residuo de años pasados = 3,1 % + 3,5 % = 6,6 %

Subida salarial máxima para el año 2024 = 4 %. Residuo para los años venideros = 2,6 % 2024.



2024

Maila / Categoría	Soldata oinarria / Salario base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala eta/edo Txoferra / Oficial y/o Chófer	1.706,57 €	25.598,60 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo/a especialista	1.574,57 €	23.618,57 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.339,05 €	20.085,82 €
Adm. Laguntzailea / Auxiliar administrativo/a	1.574,57 €	23.618,57 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo/a	1.639,29 €	24.589,44 €

2024ko lanerako arropa: 431,41 € (2023ko balioa) + % 3,1 (2023ko KPIa) = 452,00 €.

Ropa de trabajo para 2024: 431,41 € (valor del 2023) + 3,1 % (IPC del 2023) = 452,00 €.

## REVISIÓN SALARIAL (BOG 34 – Jueves, a 20 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa (código 20001015011982).

### ANTECEDENTES

Único. El día 27 de enero de 2025, la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

### RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.



San Sebastián, a 4 de febrero de 2025.- El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

*Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescados y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa. Revisión de las tablas salariales de 2025.*

IPC de la CAV del 2024 + residuo de años pasados = 3,6 % + 2,6 % = 6,2 %.

– 2025.

<i>Categoría</i>	<i>Salario base (mes) (€)</i>	<i>Salario base (año) (€)</i>
Oficial y/o chófer	1.812,38	27.185,71
Mozo/a especialista	1.672,19	25.082,92
Mozo/a	1.422,07	21.331,14
Oficial administrativo/a	1.740,93	26.113,99
Auxiliar administrativo/a	1.672,19	25.082,92

– Ropa de trabajo para 2025.

452,00 € (valor del 2024) + 3,6 % (IPC del 2024) = 468,27 €.

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS DE GUIPUZCOA</b>			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 207 - Viernes, a 26 de octubre de 2018)</b>			
Artículo 3. Jornada de trabajo.			
La jornada de trabajo será de	1723	horas al año, para el 2018,	
	1722	horas anuales en 2019	
y	1721	en 2020.	



ANEXO I.			
TABLA SALARIAL 2016			
Categoría	Salario Base	Salario Base	
	Mes	Año	
Oficial chofer	1.433,69	21.504,87	
Mozo especializado/a	1.321,63	19.824,40	
Mozo/a	1.124,91	16.873,72	
Auxiliar administrativa	1.321,63	19.824,40	
Oficial administrativo	1.377,13	20.657,08	
TABLA SALARIAL 2017			
Categoría	Salario Base	Salario Base	
	Mes	Año	
Oficial chofer	1.454,96	21.824,44	
Mozo especializado/a	1.342,67	20.140,03	
Mozo/a	1.141,78	17.126,80	
Auxiliar administrativa	1.342,67	20.140,03	
Oficial administrativo	1.397,79	20.966,93	
TABLA SALARIAL 2018			
Categoría	Salario Base	Salario Base	
	Mes	Año	



Oficial chofer	1.475,53	22.133,02	
Mozo especializado/a	1.361,40	20.421,99	
Mozo/a	1.157,77	17.366,57	
Auxiliar administrativa	1.361,40	20.421,99	
Oficial administrativo	1.417,36	21.260,48	
\\\\\\\\			
<b>CONVENIO COLECTIVO (BOG 34 - Lunes, 20 de febrero de 2023)</b>			
código	20001015011982		
Artículo 3. Jornada de trabajo			
La jornada de trabajo será de	1721	horas al año, para el 2022	
	1719	horas anuales en 2023	
	1717	en 2024	
y	1715	en 2025	
Artículo 4. Retribuciones, categorías profesionales y funciones			
-Plus repartidor:	100	euros mensuales para los y las trabajadoras que se dedican habitualmente a labores de reparto, independientemente de la categoría que ostentan	
Choferes y/o Oficiales no cobrarán este plus			



Este plus se abonará a partir de la publicación del presente convenio			
-Plus Festivo:			
El valor de la hora de trabajo en día festivo será el doble al valor de la hora ordinaria de trabajo			
Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias. Artículo 11. Paga de beneficios			
Se establecen	3	pagas extraordinarias	
Verano	15 de julio	base	
Invierno	15 de diciembre	base	
ambas de 30 días			
Beneficios	15 de marzo	salario real	
Artículo 9. Antigüedad ... cuatrienios de un	5%	calculados sobre el salario	
Artículo 10. Gastos por desplazamiento			
Aquellos trabajadores ... trasladado a localidad diferente para la que realizaron contrato y sufran perjuicio	0,25	euros por km de diferencia en que se vean perjudicados	
Las dietas por desplazamientos	serán las establecidas en el Convenio Colectivo laboral del Transporte de Mercancías por Carretera ...		
kilometraje en vehículo propio	0,27	euros/km	



Artículo 11. Paga de beneficios	1	salario real vigente en el momento de la percepción	
Artículo 14. Ropa de trabajo			
plus de ropa de trabajo	390,93	euros para el año 2021,	
	415,95	euros para el año 2022	
y	438,41	euros para el año 2023	
Para el año 2024 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2023			
Para el año 2025 esta cantidad se incrementara con el resultado del IPC del año 2024			
Artículo 21. Plus de penosidad	20%	del salario base	
ANEXO I.- TABLA SALARIAL 2022			
Categoría	Salario Base/Mes	Salario Base/Año	
Oficial chofer	1.577,82	23.667,34	
Mozo especializado/a	1.455,78	21.836,70	
Mozo/a	1.238,03	18.570,47	
Auxiliar administrativa	1.455,78	21.836,70	
Oficial administrativo	1.515,62	22.734,32	
ANEXO II.- TABLA SALARIAL 2023			
Categoría	Salario Base/Mes	Salario Base/Año	
Oficial chofer	1.640,93	24.614,04	



Mozo especializado/a	1.514,01	22.710,16	
Mozo/a	1.287,55	19.313,29	
Auxiliar administrativa	1.514,01	22.710,16	
Oficial administrativo	1.576,24	23.643,69	
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 27 - Miércoles, a 7 de febrero de 2024)</b>			
código	20001015011982		
REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DE 2024			
IPC de la CAV del 2023 + residuo de años pasados = 3,1 % + 3,5 % = 6,6 %			
Subida salarial máxima para el año 2024 = 4 %. Residuo para los años venideros = 2,6 % 2024			
	Salario base 2024	Salario base 2024	
Categoría	Mes	Año	
Oficial y/o Chófer	1.706,57	25.598,60	
Mozo/a especialista	1.574,57	23.618,57	
Mozo/a	1.339,05	20.085,82	
Auxiliar administrativo/a	1.574,57	23.618,57	
Oficial administrativo/a	1.639,29	24.589,44	



Ropa de trabajo para 2024:	431,41	(valor del 2023) + 3,1 % (IPC del 2023) =	452,00
<b>REVISIÓN SALARIAL (BOG 34 - Jueves, a 20 de febrero de 2025)</b>			
código	20001015011982		
<b>REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DE 2025.</b>			
Categoría	Salario base (mes)	Salario base (año)	
Oficial y/o chófer	1.812,38	27.185,71	
Mozo/a especialista	1.672,19	25.082,92	
Mozo/a	1.422,07	21.331,14	
Oficial administrativo/a	1.740,93	26.113,99	
Auxiliar administrativo/a	1.672,19	25.082,92	
Ropa de trabajo para 2025	468,27		