



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Conservas y Salazones de pescado de Bizkaia (código de convenio 48000685011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 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, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios 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 la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 8 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO
DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA 2021-2024****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito Funcional**

El presente convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración de Conservas y Salazones de Pescado de la Provincia de Bizkaia y al personal a su servicio.

Asimismo, quedan comprendidas, en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como talleres de construcción de envases, talleres mecánicos, etc., siempre que constituyan dependencia de la propia Empresa y estén al servicio exclusivo de la misma.

Artículo 2.—Ámbito Personal

El presente Convenio vincula a los/las trabajadores/as de las empresas referidas, excepto los cargos de alta dirección.

Artículo 3.—Ámbito Territorial

Los acuerdos establecidos en este Convenio serán de aplicación obligatoria para todas las empresas de Conservas y Salazones de Pescados de Bizkaia.

Artículo 4.—Ámbito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOB, y tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre de 2024, si bien sus efectos económicos salariales se retrotraerán al 1 de enero de los respectivos años de vigencia. A tales efectos las empresas vendrán obligadas a abonar los correspondientes atrasos salariales a todos los/las trabajadores/as afectados por dicha retroactividad incluidos aquéllos/as que hubieran sido dados/as de baja antes de la firma del convenio, aun cuando hubieran firmado el correspondiente finiquito.

Dicha regularización salarial se efectuará en la mayor brevedad posible, a partir de la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» del presente convenio colectivo y, en todo caso, antes del 30 de abril de 2022.

Las negociaciones del próximo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de octubre de 2024, quedando éste automáticamente denunciado el día 30 de septiembre.

Una vez denunciado en Convenio y hasta tanto no se firme un nuevo convenio subsistirá el mismo en todo su contenido.

Artículo 5.—Organización de Trabajo

1. Facultad de la empresa. La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, dentro de las normas legales.

No podrá adoptarse sistema alguno de trabajo que pueda perjudicar la formación profesional y técnica del personal; antes bien, éste tiene el deber, y la Empresa le facilitará los medios a ello conducentes de completar y perfeccionar sus conocimientos con la práctica diaria.

2. Normas.

- a) La Dirección de la Empresa informará y oírán previamente al Comité de Empresa en aquellas cuestiones de Organización o procedimiento, que afecten directamente a los intereses o al desarrollo profesional de los trabajadores.
- b) A tales efectos deberá tenerse informado al Comité de Empresa de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir notablemente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases.



- c) Esta información, respetándose siempre el deber de sigilo profesional, se facilitará al Comité de Empresa con antelación suficiente para que los/las representantes de los trabajadores/as puedan emitir informe.
3. Colaboración de la persona trabajadora. Cualquiera que sea la categoría, sección ó departamento al que esté adscrito el/la trabajador/a, habrá de cumplir cuantas instrucciones le sean dadas por la Dirección de la Empresa y sus legítimos representantes, relativas a faenas y trabajos relacionados con el cometido asignado a cada departamento o sección siempre y cuando se guarde, en su adopción y aplicación, el debido respeto a la persona. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar las acciones y reclamaciones que correspondan ante la propia Dirección de la Empresa u organismos competentes, según proceda, por sí solos o a través de la representación legal de los/las trabajadores/as.

Artículo 6.— *Compensación y absorción, condición más beneficiosa*

Las condiciones pactadas son compensables con las que rigieron anteriormente por disposición legal, pacto individual o contratos particulares.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente convenio vinieran rigiendo o que en el futuro pudieran establecerse por pacto individual o por imperativo legal.

Artículo 7.— *Cláusula de descuelgue*

En caso de que alguna empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo pretendiera por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción la inaplicación temporal del presente convenio colectivo deberá iniciar un periodo de consultas en los términos de los artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas y ante la Comisión paritaria del convenio, cuando se solicite su intervención, si la Empresa decidiera continuar y acudiera al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución De Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril) al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT o, en su defecto, la Comisión de trabajadores/as designada conforme a los artículos 41.4 y 82.3 del ET, estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador/a). Dicha mediación se regulará por los requisitos establecidos en el acuerdo PRECO citado; es decir, la propuesta del mediador/a se presumirá aceptada por las partes si en el plazo de 5 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta no consta el rechazo por escrito a la misma por alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes por sometimiento expreso de ambas podrán sustituir la mediación anterior por el arbitraje regulado en el procedimiento PRECO.

Asimismo, para acudir al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) o a la Comisión Nacional consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC) si resultara legalmente competente, será necesario el acuerdo con la RLT o, en su defecto, con la Comisión designada de trabajadores/as.

Todo lo anterior lo es sin perjuicio de la obligación de las partes durante todo el procedimiento de inaplicación de actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

CAPÍTULO II**ACTIVIDAD PRODUCTIVA****Artículo 8.— *Fijación de Actividades***

A los efectos de la organización científica del trabajo en las empresas que apliquen este sistema y cuando sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento se tendrán en cuenta las siguientes valoraciones:

1. Actividad mínima.
2. Actividad media.
3. Actividad óptima.

**Artículo 9.— Actividad Mínima**

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

Artículo 10.— Actividad Media

La actividad media es la que corresponde a 120 unidades centesimales, 70 puntos Bedaux o su equivalente.

Artículo 11.— Actividad Óptima

Se considera como actividad óptima la que puede desarrollar un/a productor/a activo/a, adiestrado/a en el trabajo que logra alcanzar con seguridad el nivel de calidad y precisión para la tarea encomendada. Esta actividad está valorada en 140 unidades centesimales, 80 puntos Bedaux o equivalente.

Artículo 12.— Trabajo con incentivos

Con independencia a lo establecido en la sección anterior, las empresas podrán establecer para los/las trabajadores/as no medidos: destajos, tareas o primas a determinadas producciones, de modo que, a mayor rendimiento, correspondan unos ingresos proporcionalmente paralelos a dichos rendimientos.

Las empresas que tengan establecido algún sistema de primas o por unidad, deberán incrementar dichos incentivos en igual cuantía en que se incrementan las tablas salariales de este Convenio.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 13.— Personal. Disposiciones Generales

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

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

Artículo 14.— Clasificación según 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 ó de contrato indefinido y temporal o de contrato de duración determinada.

1. Personal fijo o de contrato indefinido

En este personal se distinguirán dos clases:

- 1.1. De trabajos continuos.
- 1.2. De trabajos discontinuos o intermitentes.

1.1. De trabajos continuos: Es aquel que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal de la industria y que, con contrato por tiempo indefinido, presta sus servicios, de modo estable y continuado, en la fábrica, taller o dependencia de la Empresa, aun cuando circunstancialmente no efectúe trabajo de su categoría, ocupándose en otras funciones análogas correspondientes al grupo profesional a que pertenezcan.

Tendrán la consideración de fijo de trabajos continuos:

- 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/la trabajador/a no comprendido en el párrafo anterior que haya prestado servicios en la misma Empresa durante 4 años consecutivos con un promedio de más de 320 días de trabajo por año. Se considerarán también como trabajados los días durante los cuales el/la trabajador/a haya percibido salario o indemnización económica correspondiente a Incapacidad Temporal, Domingos y Festivos, vacaciones, permisos y Licencias retribuidas.

1.2. De trabajos discontinuos o intermitentes: Es aquél que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de la Empresa, pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera.

Como normas especiales que afectan al personal de esta clase se tendrán en cuenta las siguientes:

- a) Únicamente podrá tener este carácter el personal de fabricación.
- b) Figurarán en las relaciones de este personal de trabajo discontinuo el que haya sido contratado como tal o el que haya prestado servicios a la misma Empresa durante 3 años consecutivos, con un promedio de más de 180 días de trabajo por año, estimados en la forma prevista en el número anterior.

En orden a lograr la estabilidad en el empleo, y procurar un mayor arraigo de los/las trabajadores/as en las empresas, los/las empresarios/as se comprometen a no hacer rotar al personal para que los/las trabajadores/as puedan cumplir dichos requisitos

- c) Siendo la falta de regularidad en el trabajo, características de esta industria, se hace constar, y así se pacta, que en cada suspensión de trabajo, al/a trabajador/a fijo/a de trabajos discontinuos, 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 cada caso.
- d) Los/las trabajadores/as fijos/as de trabajos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados/as, aun cuando, y dado el carácter propio de la industria, dicho llamamiento 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. El llamamiento del personal se efectuará mediante la oportuna comunicación, y el/la trabajador/a tendrá un plazo máximo de 72 horas, cuando por hallarse desplazado/a, y en función de la distancia, no pueda incorporarse para el momento solicitado.

En caso de incumplimiento de esta modalidad de llamamiento, los/as trabajadores/as afectados/as podrán interponer demanda por despido ante la jurisdicción competente iniciando el plazo para ello desde el día que tuviese conocimiento de la falta de llamamiento.

- e) Tendrá derecho preferente, por orden de antigüedad, a ocupar las vacantes del personal fijo de trabajos continuos que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.
- f) Los contratos fijos de trabajos discontinuos que se hayan celebrado al amparo de la normativa legal en ningún caso podrán superar el tope del 99% de la jornada anual establecida en el presente convenio. Dichos topes se traducen, para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 en un máximo de 1705 horas.

2. *Personal interino*

Es el que se admite de modo temporal para sustituir a un/a trabajador/a fijo/a, de cualquiera de las clases que se establecen anteriormente, que se halle ausente por incapacidad temporal, en excedencia forzosa o con derecho a reserva de trabajo, suspensión de empleo y sueldo, en disfrute de permisos o en otros casos análogos para



los cuales el artículo 15 del ET establece la posibilidad de realizar un contrato para la sustitución de una persona trabajadora *con derecho a reserva de puesto de trabajo*.

La duración de las relaciones jurídico-laborales con el personal interino será la exigida por la circunstancia que motiva su contratación.

3. *Personal eventual*

Es el que se contrata por circunstancias de la producción según el artículo 15 del ET para atenciones de duración limitada extinguiéndose la relación laboral en cuanto cese la causa que motivó su admisión.

La Empresa solamente podrá contratar trabajadores/as eventuales cuando hubiere sido llamado al trabajo la totalidad del personal fijo de trabajos discontinuos o intermitentes, en el caso de que tal admisión afecte a secciones o dependencias en que existan trabajadores/as de tal naturaleza.

Artículo 15.— Clasificación según la Función

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

1. Personal técnico.
2. Personal administrativo.
3. Personal subalterno.
4. Personal de Fabricación.
5. Personal de oficios varios.

Grupo 1

Personal técnico

Comprende, a su vez, dos subgrupos:

- A) Técnicos/as titulados/as, integrados/as en dos categorías:
 - a) Con título superior.
 - b) Con título no superior.
- B) Técnicos/as no titulados/as, integrados/as en tres categorías:
 - a) Jefes/as de Fabricación.
 - b) Encargado/a general.
 - c) Encargado/a de sección.

Grupo 2

Personal administrativo

Comprende las categorías siguientes:

- a) Jefe/a de administración.
- b) Jefe/a de sección administrativa.
- c) Oficial/a de primera.
- d) Oficial/a de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Telefonista.

Grupo 3

Personal subalterno

- a) Almacenero/a.
- b) Conductor/a.
- c) Personal de Limpieza.
- d) Personal de Servicios varios.

**Grupo 4**

Personal de fabricación

Comprende los subgrupos:

- A) En fábrica de conservas y salazones:
 - a) Maestro/a.
 - b) Oficial/a de primera.
 - c) Oficial/a de segunda.
 - d) Peón Especialista.
 - e) Peón de Fabricación.
- B) En taller de envases:
 - a) Maestro/a.
 - b) Oficial/a de primera.
 - c) Oficial/a de segunda.

Grupo 5

Personal de oficios varios

Comprende las siguientes categorías:

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

Grupo 6. Comercialización

- a) Vendedor.
- b) Vendedor-Merchandising.
- c) Merchandising.
- d) Promotor de ventas.

Artículo 16. – Definiciones**Grupo 1. Personal técnico**

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

Subgrupo Técnicos/as titulados/as

- a) Con título superior. Es aquél al que para el cumplimiento de su misión se le exige estar en posesión de un título superior profesional expedido por Escuelas Especiales o Facultad, siempre que realice funciones propias de su carrera y sea retribuido/a de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesión afectada.
- b) Con título no superior. Es el/la que, en posesión de título profesional expedido por Centro o Escuelas Oficiales, ejerce las funciones propias que corresponden al título no superior o diplomatura que posee.

Subgrupo Técnicos/as no titulados/as

- a) Jefe/a de fabricación. Es aquél/a que en posesión de los conocimientos técnicos necesarios y con la debida responsabilidad, asume la dirección y vigilancia de todo el proceso de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de de-



sarrollarse, coordinando la labor de las diversas secciones o departamentos que constituyen el ciclo de dicha fabricación.

- b) Encargado/a general. Es el/la que a las órdenes de la Dirección de la Empresa, de su representante o del/la Jefe/a de Fabricación, conoce el proceso general de la industria, en sus distintas secciones, aplicando estos conocimientos, organizando y distribuyendo trabajo en las secciones, controlando el consumo de materias primas y rendimientos.
- c) Encargado/a de sección. Es el/la que dependiendo del Encargado General ó Técnicos Superiores, tiene mando directo sobre el personal que trabaja en la sección ó secciones de su cargo, distribuyendo y organizando el trabajo de las mismas, colaborando con el personal y cuidando de la conservación y mejor aprovechamiento de máquinas y material, proporcionando los datos sobre la producción y rendimiento de las secciones que manda.

Grupo 2. Personal administrativo

Queda comprendido en el concepto general de personal administrativo y de oficina el que, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa y contable, realiza todos aquellos trabajos reconocidos por la costumbre y hábito mercantiles como de personal de oficina o despacho.

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

- a) Jefe/a de Administración. Es el/la empleado/a que, provisto/a o no de poderes, tiene a su cargo la dirección, responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la Empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la misión que tiene confiada.
- b) Jefe/a de sección administrativa. Es el/la empleado/a que, provisto/a o no de poderes, y a las órdenes del Jefe de Administración, si lo hubiere, tiene a su cargo y responsabilidad trabajos de superior categoría, entre los que giran los que corresponden al cargo de Contable, estando encargado/a de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirige, así como distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él/ella depende.
- c) Oficial/a de primera. Es el/la administrativo/a, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta algunas de las siguientes o análogas funciones: Cajero/a de cobro y pago, sin tener firma ni fianza; estadísticas; redacción de documentos y correspondencia y en general servicios, tanto manuales como de nuevas tecnologías, que requieran cálculos, estudio, preparación o condiciones adecuadas.
- d) Oficial/a de segunda. Es el/la administrativo/a que con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes/as u Oficiales/as de primera, si los hubiera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja o coadyuvantes de las mismas; transcripción de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas auxiliares, redacción de facturas, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos similares, tanto manuales como de nuevas tecnologías.
- e) Auxiliar. Es el/la administrativo/a que, sin serle exigida iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, tanto manuales como de nuevas tecnologías y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas
Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.
- f) Telefonista. Es el/la empleado/a que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica así como otros medios de telecomunicaciones para las conexiones de las distintas dependencias entre sí y con el exterior.



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

Grupo 3. Personal subalterno

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

- a) Almacenero/a. Es el/la subalterno/a responsable del almacén general o de cada uno de los almacenes que tenga la Empresa, estando encargado/a de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento del material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales o mercancías y procedencia.

Asimismo están comprendidas en esta clasificación las funciones de pesar, registrar los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones de pesaje acaecidas durante el día.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almacenero/a, excepto el/la Jefe/a de Almacén que quedará asignado/a a la Categoría de Encargado/a de Sección o, en su caso, Técnico/a Titulado/a, dentro del Grupo 1.

- b) Conductor/a. Es el/la que, estando en posesión del carné de la clase correspondiente, conduce y conserva el vehículo o vehículos mecánicos que tenga a su cargo. En esta clasificación se incluyen tanto los/las Chóferes de camiones como de turismos.
- c) Personal de Limpieza. Esta categoría corresponde al personal que se ocupe del aseo y limpieza de los locales de fábrica, especialmente de oficinas, y aquellos otros que por costumbre no se realicen por el personal no especializado.
- d) Personal de Servicios Varios. Es aquel personal que presta servicios propios del grupo de subalternos/as, no comprendidos/as en las categorías anteriores, tales como los asignados tradicionalmente a los/las Listeros, Guarda Jurados o Vigilantes, Conserjes, Portereros/as, Ordenanzas y Botones, cuyas definiciones corresponden a las que constan en el Convenio Colectivo de éste mismo ámbito en vigor en el año 2000.

Grupo 4. Personal de Fabricación

Se comprende en este grupo el personal de la Empresa en labores típicas de fabricación de conservas y salazones de pescado y de talleres de envase.

Subgrupo A) En fábrica de conservas y salazones

- a) Maestro/a. Es el/la que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes de un/a Técnico/a de Fabricación, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en el proceso de industrialización del pescado, está encargado/a de una o más secciones de la Empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto a su cargo y de la perfección de la obra realizada por el personal que se encuentra bajo su mando, o bien el/la que, asimismo procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, por su experiencia y conocimientos del proceso de industrialización del pescado, realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y aptitud, o de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus



superiores, tiene a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que se realizan por el personal de una o más secciones.

- b) Oficial/a de primera. Es el/la que, con más de dos años de trabajo en la industria conservera y poseyendo uno de los oficios que posteriormente se indican, lo practica y aplica con capacidad y celo demostrado con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado/a para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas; o bien el/la que desarrolla su labor con un rendimiento normal y correcto conociendo a la perfección todas y cada una de las siguientes operaciones: 1. Limpieza de toda clase de pescado; 2. empaque o estiba de toda clase de pescado en cualquier tipo de latas, barriles o tabales, cualquiera que sea su tamaño; 3. aceitado y revisado de lleno y vacío.
- c) Oficial/a de segunda. El/la que sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y eficacia.
- d) Peón Especialista. Es el/la operario/a de fabricación que habiendo trabajado en la propia empresa o en el sector las campañas que normalmente se llevan a cabo en la empresa destinataria, propias de su especialidad, limpia toda clase de pescados, incluido la desvisceración y descabezado, y que ayuda en su labor a los/las oficiales/as y realiza cuantas operaciones se le encomiendan en orden secundario, bajo la supervisión y dirección de personal de mayor competencia.
- e) Peón de Fabricación. Es el/la trabajador/a que, realizando las funciones descritas en el apartado anterior para el Peón Especialista, no ha alcanzado tal nivel por no haber llegado a trabajar en la empresa o en el sector las campañas que normalmente se llevan a cabo en la empresa destinataria, propias de su especialidad.

Subgrupo B) En taller de envases

- a) Maestro/a. Es el/la que, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio, y bajo las órdenes del personal técnico si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos en la fabricación de envases, de cualquiera de las clases que se utilizan en la industria de conserva de pescado, y operaciones afines que aquellos requieren, está encargado de una o más secciones de la Empresa, siendo de su responsabilidad el general cumplimiento de las órdenes que reciba respecto de su cargo y de la perfección de la obra realizadas por el personal que se encuentre bajo su mando.
- b) Oficial/a de primera. Es el/la que, con más de dos años de trabajo en la industria o talleres de construcción de envases metálicos o de otra clase, utilizados en la industria conservera, que posee y aplica con capacidad y celo demostrado, con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza, encontrándose capacitado/a para corregir pequeñas deficiencias en las máquinas o faenas que tenga encomendadas.

Se comprende los oficios que por uso y costumbre constituyen la especialidad de Cizallador, Estampador, Soldador y Cajonero, o aquellos/as trabajadores/as que, con más de dos de trabajo en industrias o talleres de construcción de envases metálicos o de otra clase utilizados en la industria conservera, conociendo a la perfección uno o varios de los oficios que por uso y costumbre o por definición, constituyen la especialidad de Rebordeador, Estañador de cuerpos, Soldador de tapas, Soldador de cuerpos, Surtidor, Engomador y Estampador.
- c) Oficial/a de segunda. Es quien, sin llegar a la especialización exigida por los trabajadores perfectos, ejecuta los correspondientes a uno de los oficios con la suficiente corrección y eficacia, o el que con menos pericia que el anterior ejecuta, sin necesidad de asesoramientos, los trabajos peculiares de algunos de los oficios.

*Grupo 5. Personal de oficios varios*

Se comprenden en este grupo los/las trabajadores/as que han realizado el aprendizaje de las artes y oficios clásicos de la industria metalúrgica, de la construcción, madera u otra actividad, y que realizan trabajos complementarios o auxiliares en la industria de conservas y salazones de pescado.

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

En esta categoría está comprendido el/la Mecánico/a, que con pleno conocimiento de toda clase de máquinas y utensilios que se emplean en las fábricas de conservas, salazones y similares, puede en su caso reparar las averías que en las mismas se produzcan, conociendo también el manejo de máquinas que se utilicen para el arreglo de aquellas.

- b) Oficial/a de primera. Es el/la trabajador/a que, poseyendo uno de los oficios de los denominados clásicos, lo práctica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.
- c) Oficial/a de segunda. Integra esta categoría el que sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con suficiente corrección y eficacia.
- d) Ayudante. Es el/la que, con conocimientos generales del oficio, adquiridos por medio de una formación sistemática, auxilia a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa, aisladamente, otros de menor importancia sin llegar al rendimiento exigido al Oficial de segunda

Dentro de las categorías de Oficial/a de primera, de segunda y de ayudante, pero diferenciados por el grado de su capacitación, de acuerdo con las anteriores definiciones, se comprenderán los denominados oficios clásicos y entre ellos, a título enunciativo, se considerarán los de Carpintero/a, Albañil, Linternero/a o Fontanero/a, Electricista, Etc.

- e) Peón ordinario. Es el/la operario/a que realiza las faenas de orden secundario correspondientes al Peonaje, pudiendo prestar sus servicios en un departamento determinado e indistintamente, en cualquier servicio, sección o lugar del Centro de Trabajo, en que se precise la realización de las indicadas faenas.

Grupo 6. Comercialización

- a) Vendedor: Es la persona integrada en una delegación o no, y encargada de visitar a un número de clientes asignado, ofertando los productos y realizando las gestiones de cobro a los clientes a su cargo.
- b) Vendedor-Merchandising: Es el que realiza las funciones de colocación de los productos en los puntos de venta donde le permita y recoge el correspondiente pedido al cliente donde realiza la acción, al mismo tiempo, dedica parte de la jornada a la función de vendedor, desarrollando la misma labor de ventas y gestión de cobros que el vendedor normal.
- c) Merchandising: Es la persona encargada de realizar la labor de colocación de los productos en los lineales de los clientes que así lo exijan; confecciona los pedidos para estos e informa al delegado de la situación de los productos, así como de las incidencias que detecte en el punto de venta.
- d) Promotor de ventas: Es la persona dedicada a ofertar al consumidor en el punto de venta los productos de la empresa, entregando folletos, vales, realizando degustaciones, etc.



CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL**Artículo 17.— Condiciones generales sobre ingresos**

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes de ingreso que en aquella puedan producirse de superiores categorías.

Artículo 18.— Contrato de trabajo

La Empresa vendrá obligada a formalizar sus relaciones laborales con cada uno/a de los/las trabajadores/as fijos/as, de trabajos continuos o discontinuos, y temporales, con un contrato escrito en el que se hará constar, además de las condiciones generales del mismo, su categoría profesional, especialidad y naturaleza de la relación laboral en razón de la permanencia, estando obligada a entregar una copia básica del mismo a los delegados/as de Personal o miembros del Comité de empresa.

Las empresas fomentarán que los/las trabajadores/as accedan a los contratos de relevo y sustitución en los términos planteados en la legislación vigente conforme a lo establecido en el artículo 31 del convenio.

Artículo 19.— Normas generales sobre ascensos

En las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal a quienes afecta este Convenio y en los puestos que se hayan de cubrir por aumento de las respectivas categorías se observarán, en lo que el ascenso a dichas vacantes o plazas se refiere, las siguientes normas generales:

- a) En todo caso, y tanto en los ascensos por antigüedad como en el de elección, será condición precisa reunir las condiciones adecuadas para el puesto de trabajo que se trata de cubrir.
- b) La Empresa determinará los requisitos mínimos indispensables para cada cargo, de acuerdo con su organización interna, fijándose igualmente los méritos y pruebas de capacitación a que habrá de someterse el personal
- c) Cada Empresa podrá establecer un período de prueba análogo al que se fija en este Convenio en caso de ascenso; cumplido satisfactoriamente se producirá vacante en la anterior especialidad ó categoría, adquiriéndose definitivamente la nueva.
- d) El ascenso podrá no aceptarse por el/la interesado/a, tanto en el caso de turno por antigüedad como en el de elección.

Artículo 20.— Normas especiales sobre ascensos

En relación con los distintos grupos profesionales, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Grupo 1. Técnicos/as

El ascenso a las categorías de jefe/a de Fabricación y superiores será por libre designación de la Empresa, y a la categoría de Encargado/a generalmente mediante concurso entre Encargados/as de Sección.

Para cubrir las plazas de Encargados/as de Sección se tendrá en cuenta:

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

Si afecta a profesionales de oficios varios, el ascenso se llevará a cabo por concurso entre Oficiales/as de primera del grupo quinto.

Grupo 2. Administrativos/as

Las vacantes que ocurran en la categoría de jefe/a de Administración serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes/as de Sección y Oficiales/as de primera.



Las que se produzcan en la clase de jefe/a de Sección se cubrirán alternativamente, una vez por orden de antigüedad entre Oficiales/as de primera y otra por concurso de méritos entre los componentes de las dos clases de categoría oficial.

Para pasar de Auxiliar a Oficial/a Administrativo/a y para ascender de Oficial/a de segunda a primera se observarán asimismo los dos turnos de antigüedad y concurso de méritos, alternativamente.

Grupo 3. Subalternos/as y Grupo 4. Personal de fabricación

Dada la diferencia entre funciones y cometidos que corresponden al personal que constituye estos dos grupos, únicamente se podrán producir aquellos ascensos que puedan establecerse por la Empresa.

Grupo 5. Personal de oficios varios

Dentro de cada oficio de los que este grupo comprende, el ascenso de Ayudante ó Peón Ordinario a Oficial/a de segunda se llevará a cabo por antigüedad, previo examen de aptitud; de Oficial/a de segunda a Oficial/a de primera, y de Oficial/a de primera a Maestro/a, por concurso de méritos.

Artículo 21.— Relación del personal

Las Empresas afectadas por este convenio confeccionarán relaciones de su personal fijo, tanto de trabajo continuo como discontinuo, correspondiente a los distintos grupos profesionales, y dentro de cada uno de éstos figurarán separadamente y por orden de antigüedad las distintas especialidades o secciones

Se observarán las siguientes normas:

- Figurarán por separado las relaciones del personal fijo de trabajo continuo y las de personal fijo de trabajo discontinuo, de acuerdo con la clasificación establecida en este Convenio.
- Las relaciones correspondientes al personal técnico titulado y administrativo comprenderán a todo el que presta sus servicios en la misma Empresa, sea cual fuera el centro de trabajo en que se encuentra destinado.
- Respecto al personal técnico no titulado, subalternos/as, de fabricación y de oficios varios, dichas relaciones se confeccionarán en cada centro de trabajo, sin perjuicio de los posibles traslados que entre los centros de trabajo de misma Empresa puedan acordarse si bien, en tales casos, los trasladados ocuparán en su nuevo destino el lugar que les corresponda por razón de su antigüedad en la Empresa.
- En las mencionadas relaciones se hará constar las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los/las interesados/as, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional asignada, trienios que tenga reconocidos y aquellos otros datos que la Empresa considere oportuno incluir.
- En los dos primeros meses de cada dos años las Empresas publicarán las oportunas relaciones para conocimiento de su personal y para que por éste puedan formularse las oportunas reclamaciones, caso de que así proceda.
- De conformidad con el artículo 14. 1. 2. d) del presente Convenio, la inclusión en la relación del personal fijo de trabajo discontinuo o intermitente creará en favor de los respectivos/as trabajadores/as el derecho para obtener y lograr colocación con preferencia a cualquier otro que pudiera pretender su admisión.
- La Empresa queda facultada para, una vez formadas las relaciones de personal de trabajo discontinuo, dar de baja a aquellos/as trabajadores/as que, siendo llamados/as con la debida antelación a la prestación de servicios, no concurriesen al llamamiento dentro del plazo que se les hubiera fijado, de acuerdo con lo dispuesto en el referido artículo 14, 1. 2. d). de este Convenio.

**Artículo 22.— Trabajos de superior o inferior categoría**

- 1) De categoría superior: Todos/as los/las trabajadores/as, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados/as a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a 4 meses ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando el trabajo de categoría superior a realizarlo fuera por un periodo de tiempo mayor que el señalado, deberá ascender definitivamente el/la trabajador/a que corresponda, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos de ascensos.

El párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por suspensión del contrato de trabajo por cualquier causa, en cuyos supuestos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que hayan motivado la referida suspensión.

- 2) De categoría inferior: Si por conveniencia de la Empresa se destina a un/a trabajador/a a trabajos de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito/a, sin que por ello perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo a su dignidad profesional, única forma admisible en que puede efectuarse, el/la trabajador/a conservará el salario correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del/la mismo/a, se asignará a éste el salario que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

No supondrá menoscabo ni vejación para un/a trabajador/a efectuar trabajos accidentales de categoría inferior íntimamente relacionados con su función, entre los cuales quedan comprendidos la limpieza de máquinas o aparatos a su cargo

- 3) Personal con capacidad disminuida: Las Empresas adaptarán, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de su jubilación, retiro, etc., destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores que carezcan de subsidio, pensión o medios propios para su sometimiento. El personal, acogido a esta situación no será preceptivo que exceda del 5% del total de trabajadores/as en la Empresa.

Artículo 23.— Ocupación de Jubilados

Las empresas afectadas por este convenio, bajo ningún concepto darán ocupación a trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación o invalidez permanente absoluta.

CAPÍTULO V**TIEMPO DE TRABAJO Y CONTRATO DE RELEVO****Artículo 24.— Jornada de Trabajo**

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.722 horas para los años 2021, 2022, 2023 y 2024. La distribución de la jornada anual de trabajo se hará de acuerdo entre la Empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/as. En el caso de que no existiera acuerdo, se someterá a la Comisión Mixta Paritaria.

La jornada de trabajo será de lunes a viernes, excepto en campaña (anchoa y bonito), en donde, cuando las condiciones así lo exijan, será de lunes a Sábado.

Para la modificación de dicha jornada de trabajo será siempre necesario el acuerdo entre Empresarios y Comités de empresa o delegados/as de Personal en su caso.



Para el personal administrativo la jornada será de 39 horas semanales. Este mismo personal se beneficiará de una jornada intensiva durante 2 meses, cuyas fechas se negociarán entre el Comité de empresa o delegados/as de Personal y la Dirección de la misma.

Iniciada una jornada de trabajo, en caso alguno podrá abonarse al/la trabajador/a cantidad inferior al mínimo correspondiente a media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de 4, debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas 4 horas.

Las empresas concederán durante la jornada un descanso de una duración de 15 minutos por la mañana, siempre que la jornada sea superior a 4 horas, salvo pacto en contrario.

Será obligatorio al término de la jornada normal de la tarde, siempre que se trabaje una o más horas extraordinarias, un descanso retribuido de 15 minutos.

En cualquier caso, se respetarán las mejores condiciones existentes actualmente.

Calendario Laboral. En los centros de trabajo se elaborará el Calendario Laboral antes del 31 de enero, de común acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores. En el caso de existir discrepancias y de no llegarse a un acuerdo, ambas partes se someterán a los procedimientos del PRECO, a fin de alcanzar una solución mediante la Conciliación, la Mediación o el Arbitraje.

Distribución irregular de jornada. En cualquiera de los casos, al margen de lo regulado en los párrafos anteriores y en el resto del Convenio colectivo con respecto a la Jornada de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 34.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se acuerda una bolsa de horas de 82 horas anuales sobre la jornada ordinaria de trabajo, que la Dirección de la Empresa podrá unilateralmente disponer para realizar un número inferior o superior de horas a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal, si bien dado su carácter ordinario a todos los efectos, su utilización no puede implicar ni un aumento ni una disminución de las horas anuales de trabajo (1.722 horas) y deberá respetar los descansos mínimos legalmente establecidos.

En cuanto a su aplicación regirán las siguientes reglas:

- a) La empresa deberá preavisar por escrito en el plazo legalmente establecido en cada momento (en la actualidad 5 días).
- b) No implicará una ampliación de la jornada diaria superior a 2 horas.
- c) No implicará una ampliación del número de días laborables del calendario laboral superior a 7, ni que se trabaje más de 7 días fuera del mismo. Se aclara que no se utilizará la bolsa para hacer un llamamiento al trabajador cuando esté de vacaciones, ni en festivos oficiales, ni fuera del calendario los domingos.
- d) Cuando se prolongue la jornada diaria se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.
- e) No se aplicará a trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal de menores o reducción de jornada por cuidado de familiar, solicitadas al amparo del artículo 37.6 del Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los supuestos establecidos por dicho precepto, salvo que su utilización resultara compatible con el cuidado del menor o del familiar.
- f) Con los trabajadores con contrato a tiempo parcial o fijos discontinuos el número de horas anuales será proporcional a la jornada anual que efectivamente presten.
- g) La dirección de la empresa, cuando tenga que compensar un mayor trabajo realizado, procurará hacerlo en jornadas completas. En defecto de acuerdo, y salvo que se pacte otro plazo distinto, la compensación de estas horas se realizará durante las 16 semanas siguientes a su utilización.



- h) Cuando la empresa utilice las horas para trabajar un nº inferior de horas al inicialmente previsto también deberá, en defecto de acuerdo y salvo que se pacten otros plazos distintos, comunicar la fecha en la que las horas deberán trabajarse respetando el mismo preaviso establecido en el punto a) y dentro de las 16 semanas siguientes a la utilización de la bolsa.
- i) En supuestos en los que existan circunstancias productivas que así lo justifiquen, y siempre mediante acuerdo escrito con la RLT (o en su defecto con una Comisión «ad hoc» de trabajadores), podrá ampliarse el número de horas acordado en el presente artículo en 8 horas más (hasta 90 horas), así como acordarse la aplicación de otras reglas distintas a las pactadas en el presente convenio colectivo.

Artículo 25.— Vacaciones

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de unas vacaciones anuales de una duración de 30 días naturales de los cuales 26 serán laborales, en la parte proporcional al tiempo de trabajo. Dicha anualidad será computable de enero a diciembre. El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio de los 30 últimos días trabajados, computándose a tal efecto, antigüedad, primas de producción y pluses de asistencia.

Las empresas concederán las vacaciones preferentemente en verano y estarán obligadas a concederlas en un 50% de su tiempo de disfrute precisamente en dicho período del año, confeccionándose, por el Comité o los delegados/as y la Empresa, siguiendo las líneas generales marcadas por el Calendario Laboral del centro referido en el artículo anterior, el calendario específico de disfrute, con 2 meses de anticipación a las fechas de dicho disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se procederá conforme dispone el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los(as) trabajadores(as) que de forma habitual vienen siendo contratados por la empresa, disfrutarán del período de vacaciones que les corresponda, si así lo solicitaren a la empresa (como si fueran fijos discontinuos).

Artículo 26.— Licencias Retribuidas

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Por accidente o enfermedad grave u hospitalización (siempre que dure la hospitalización):
 - Del cónyuge: 5 días laborables.
 - De parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (padres/madres, suegros/as e hijos/as) 5 días laborables.
 - Y 3 días laborables hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as y nietos/as).

Los días por hospitalización concedidos en cada caso serán prorrogables sin derecho a remuneración, previo certificado médico que la Empresa podrá exigir cada 7 días.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, tendrá 1 día adicional siempre que tenga que desplazarse a más de 200 kilómetros desde su domicilio.

- b) Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

En los supuestos de intervenciones quirúrgicas ambulatorias sin hospitalización que no precisan reposo domiciliario, pero en las que la persona intervenida sea un familiar de primer grado (padres/madres, suegros/as e hijos/as) que esté a cargo del trabajador/a y requiera una necesidad de acompañamiento por razones de edad o de discapacidad acreditadas, se concederá como permiso re-



tribuido exclusivamente el día de la intervención. A tales efectos se entenderá «estar a cargo de» conforme a los requisitos dispuestos en el permiso de acompañamiento (artículo 27).

- c) Por el nacimiento de hijo/a 5 días laborables. Se aclara que en este supuesto corresponderá el permiso solo cuando el/la progenitor/a distinto de la madre biológica no solicite la prestación por nacimiento del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores que obliga a la suspensión de la relación laboral de forma inmediata al parto.

En el caso de que se produzcan complicaciones en el parto que prolonguen la hospitalización de la madre o del hijo/a nacido corresponderá la licencia correspondiente al apartado a) por hospitalización de familiar, si bien en el caso del cónyuge o pareja únicamente se acumulará esta última a la de nacimiento cuando la hospitalización de la madre o el hijo/a aún se mantenga trascurridos los 5 días laborables correspondientes por el nacimiento del hijo, en caso de no haber solicitado la prestación por nacimiento para el cuidado del menor.

Para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad 2 días naturales por hospitalización de familiar cuando el parto se produzca sin complicaciones para la madre y el hijo/a.

- d) Fallecimiento:
- Del cónyuge: 5 días laborables.
 - De parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad (padres/madres, suegros/as e hijos/as) 5 días laborables.
 - Y 2 días laborables hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as y nietos/as).

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, tendrá 1 día adicional siempre que tenga que desplazarse a más de 200 kilómetros desde su domicilio.

- e) Para el resto de los supuestos de licencias retribuidas no contemplados en los puntos anteriores según lo dispuesto legalmente. A estos efectos se recuerda que el artículo 37.3 del ET dispone las siguientes licencias:
- 1) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - 2) Un día por traslado del domicilio habitual.
 - 3) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
 - 4) 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.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado a) se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización.



- Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador/a, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

El día inicial del disfrute será laborable cuando los días de permiso se computen expresamente en días laborables y en el resto de los supuestos el día inicial será el día en el que se produzca el hecho, sea laborable para el trabajador/a o no.

Se aclara que los permisos regulados en el convenio en ningún caso son necesarios durante el periodo vacacional, habiéndose pactado exclusivamente para cuando los/las trabajadores/as están en activo prestando efectivamente servicios y el hecho causante tiene lugar, resultando de esta forma necesarios para que éstos/as puedan efectivamente ausentarse del trabajo por el motivo previsto y durante el tiempo indicado.

En los supuestos de permisos contemplados en este artículo, así como en los regulados legalmente, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas, del mismo o de distinto sexo, en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia. Así, también se reconocerá como pareja de hecho a los efectos del presente artículo a la no inscrita en el registro público de parejas de hecho, siempre que acredite por otros medios que integran una pareja de hecho conviviente, debiendo en cualquier caso aportar con carácter previo al reconocimiento del derecho la persona trabajadora a la empresa:

- Una declaración jurada notarial, firmada por las personas integrantes de la pareja, en la que declaren expresamente que constituyen una pareja de hecho conviviente y, por lo tanto, una unidad familiar.
- Certificado de empadronamiento municipal acreditativo de la convivencia en el mismo domicilio, por un periodo mínimo de 6 meses.

Adicionalmente en el caso de tener hijos/as en común se podrá solicitar la documentación del registro civil acreditativa, así como cualquier otro documento hábil en derecho acreditativo de la existencia de la pareja, tales como documentos que acrediten la corresponsabilidad de la pareja en la contribución a los gastos comunes de la unidad familiar.

En el supuesto de la licencia por matrimonio contemplada legalmente, el trabajador/a deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable o del momento en el que cumplan con los requisitos establecidos (declaración jurada notarial y seis meses de convivencia), prescribiendo en caso contrario su derecho. En cualquier caso, no cabe la aplicación de esta licencia si con posterioridad a haberla disfrutado por la unión estable (pareja de hecho registrada públicamente o no registrada conviviente) con una persona se contrajera matrimonio con la misma persona.

Artículo 27.— Consultas Médico y Permiso de acompañamiento

Asimismo, se acuerdan, para ausentarse del trabajo, hasta 16 horas anuales de licencia retribuida de asistencia a consulta del médico/a de medicina general y el tiempo necesario para acudir al médico/a especialista, entendiéndose a tales efectos aquellos



colegiados en el Colegio de Médicos correspondiente tanto de sanidad pública como privada.

No computarán dentro del límite anterior las consultas al médico/a de medicina general cuando éstas se produzcan simplemente para obtener el parte para acudir al médico/a especialista.

El trabajador/a tendrá la obligación de preavisar a la empresa tan pronto tenga conocimiento de la fecha de la consulta médica a fin de que ésta pueda organizar el trabajo y deberá procurar, siempre que sea posible, adaptar las horas de consulta médica fuera del horario en los tiempos de descanso.

En el justificante, además de la fecha y el sello del centro médico, tendrá que aparecer la hora de inicio y de fin de la consulta.

Los trabajadores/as tendrán adicionalmente para ausentarse del trabajo un permiso retribuido de hasta 8 horas anuales para el acompañamiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad (padres/madres, suegros/as e hijos/as) al médico o asistencia a urgencias de dichos familiares, siempre que el familiar esté a cargo del trabajador/a y teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Se entenderá que el familiar está «a cargo» del trabajador/a a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento por razones de edad o de discapacidad acreditadas que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica o a urgencias.
- Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador/a o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir menores de 18 años.

En el caso de acompañamiento a urgencias si el mismo se produjera por la noche y se extendiera más allá de las 00:00, el trabajador/a podrá hacer uso de este permiso al inicio de la jornada hasta un máximo de 4 horas.

De no avisarse a la empresa con la máxima antelación posible o si no se justificara de la forma anteriormente expuesta la asistencia a la consulta médica o el acompañamiento a los familiares a cargo del trabajador/a, no se entenderá la licencia como retribuida.

Artículo 28.— Acumulación del periodo de lactancia

Este permiso podrá acumularse en jornadas completas hasta un máximo 13 días laborales ininterrumpidos que deberán disfrutarse en la fecha en que se acuerde entre empresa y trabajador/a, pero en todo caso con anterioridad a que el hijo cumpla los nueve meses de edad. En caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute se disfrutará inmediatamente después de la suspensión del contrato por nacimiento para el cuidado del menor.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda al trabajador/a la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular.

Artículo 29.— Riesgo en el embarazo o lactancia natural

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición



a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Tanto en el supuesto de cambio de puesto o función, como en el caso de que dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se procederá de conformidad con lo dispuesto en el precepto anteriormente citado y en la normativa relacionada con la protección a la maternidad.

Artículo 30.— Excedencia por cuidado de hijos/as

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores las Empresas afectadas por este Convenio, reintegrarán automáticamente en la empresa a todo/a trabajador/a tras la excedencia por cuidado de hijos e hijas.

Los/las trabajadores/as conforme al artículo 46.3 del ET tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha del nacimiento de éste/a o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los/las sucesivos/as hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Dicha excedencia computará para el cálculo de la antigüedad de los/las trabajadores/as en los términos regulados en el ET.

Artículo 31.— Contrato de Relevo

Las empresas intentarán promover la figura de la jubilación parcial si al menos se dan las siguientes circunstancias:

- a) Cuando en caso de acceder La Empresa a la solicitud del trabajador/a la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.
- b) Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (hasta un 75% con carácter general y 80% por industria manufacturera cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).
- c) Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.
- d) Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.



- e) Cuando el trabajador/a que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa.

Artículo 32.— Horas Extraordinarias

Para la liquidación de las horas extraordinarias —tanto estructurales como las de fuerza mayor— establecen los siguientes recargos:

1. Las tres primeras horas se abonarán con un recargo del 75%.
2. Las restantes con el 100%.
3. Las horas trabajadas en días festivos con el recargo del 200%. En la base de cálculo de las horas extraordinarias se incluirán las percepciones por domingos, festivos, gratificaciones y vacaciones.

En aquellas Empresas en las que, de acuerdo con el calendario laboral, las horas correspondientes al sábado sean recuperadas durante el resto de la semana, las horas que se trabajen en dichos sábados se considerarán como extraordinarias, liquidándose de la siguiente manera:

Las 4 primeras horas con los recargos fijados en los apartados 1.º y 2.º y las restantes con un recargo del 150%. A efectos de la cotización por horas extraordinarias se entenderán por horas extras estructurales las definidas legalmente.

En el caso de que no se hubiera completado la jornada ordinaria de trabajo del convenio, las horas de trabajo en sábado tendrán la consideración de extraordinarias con el 75% de incremento, manteniéndose la consideración de laborable de dicho día.

Por cada número de horas equivalentes a la jornada pactada para cada año de horas extraordinarias no estructurales efectuadas en la empresa, éstas estarán obligadas a la admisión de un nuevo trabajador, siendo tales horas controladas por el Comité de empresa.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se suprimen las horas extraordinarias habituales.

Se considerará también la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo de descanso, en la misma proporción que como se retribuyen económicamente.

Artículo 33.— Formación

El/la trabajador/a tiene derecho a lo estipulado en el artículo 23 del ET y cuando los cursos de la Formación Profesional sean por iniciativa de la Empresa, ésta abonará el 100% del tiempo de dicho curso.

Artículo 34.— Horarios Escalonados

La Empresa, de acuerdo con los/las representantes de los trabajadores/a, podrá poner horarios escalonados, siempre y cuando éstos no varíen preferentemente en más de dos horas del horario habitual del inicio de la jornada.

CAPÍTULO VI

DERECHOS ECONÓMICOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Artículo 35.— Retribución e Incremento Salarial

El incremento aplicado a las tablas salariales del año 2020 se calculará de la siguiente forma:

- a) Se acuerda un salario anual para la categoría de «peón especialista» (sumando salario base y plus de asistencia) por importe de 15.000 euros en 2021, 15.825 euros en 2022, 16.375 euros en 2023 y 17.000 euros en el año 2024. Tendrán efecto el 1 de enero de cada año de vigencia.



- b) Los incrementos anuales que tiene el «peón especialista» con respecto al salario del año inmediatamente anterior se aplicarán de una forma lineal al resto de las categorías profesionales del convenio colectivo. Así, el resto de las categorías profesionales (sumando salario base y plus de asistencia) tendrá un incremento anual sobre la tabla del año anterior de las siguientes cantidades:
- 139,18 euros en 2021.
 - 825,00 euros en 2022.
 - 550,00 euros en 2023.
 - 625 euros en 2024.
- c) La antigüedad del «peón especialista» se incrementará en el mismo porcentaje que su salario. Esa misma cantidad en concepto de incremento se aplicará también de forma lineal al resto de las categorías profesionales del convenio colectivo (tabla «trienios»).
- d) Las nuevas categorías incorporadas como Grupo 6 tendrán el siguiente salario:
- Vendedor equivale profesional y salarialmente, al Oficial I Administrativo, por lo que el salario de la nueva categoría en el convenio provincial será el negociado en Bizkaia para el oficial de I administrativo.
 - Vendedor Merchandising= mismo salario que una Oficial II Administrativo.
 - Merchandising= salario Auxiliar Administrativo.
 - Promotor de ventas= salario Auxiliar Administrativo.

En cualquiera de los casos, los incrementos y salarios acordados para cada año de vigencia del convenio resultantes de las operaciones anteriores y desglosados por categorías profesionales en salario base, plus de asistencia y trienios, incluidos los de las nuevas categorías de comercialización, se incluyen ya en las tablas salariales del Anexo I correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto a continuación.

Possible incremento salarial para 2025 en función de la evolución del IPC

La presente cláusula operará solo en el caso de que el sumatorio de los IPC correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y 2023, una vez conocidos los IPC de los dos últimos, resulte una cantidad superior a la diferencia porcentual existente entre el salario del Peón Especialista del ejercicio 2020 (14.860,82 euros anuales, sumando salario base y plus de asistencia) y el acordado para el año 2024 por los mismos conceptos (17.000 euros) y que asciende a un 14,39%. A este respecto se indica que el IPC del año 2020 y el del año 2021 han sido respectivamente -0,5% y 6,5% (el sumatorio de los dos años es un 6%).

Si la suma de los IPC correspondientes a los cuatro años citados (2020-2023) excediera de 14,39%, dicho porcentaje superior se aplicará sobre las tablas del Peón Especialista del año 2020 de forma que a partir del 1 de enero de 2025 la suma del salario base y del plus de asistencia de esta categoría se incremente en la diferencia resultante, siempre con un tope máximo de incremento de 250 euros o, lo que es lo mismo, con un tope máximo salarial de 17.250 euros/anuales (sumando salario base y plus de asistencia). En caso de operar la presente cláusula en relación con el Peón Especialista, al resto de las categorías profesionales se le aplicaría de forma lineal el mismo incremento salarial resultante.

Sin perjuicio de lo anterior se exponen en el Anexo II dos ejemplos a título meramente ilustrativo de cómo se aplicaría en su caso lo dispuesto anteriormente.

En su caso, las partes firmantes deberán firmar las nuevas tablas salariales conforme a lo dispuesto anteriormente.

**Artículo 36.— Gratificaciones Extraordinarias**

Las empresas abonarán a sus trabajadores/as en concepto de gratificaciones extraordinarias 30 días en julio y 30 días en diciembre a razón de salario base más antigüedad.

Estas gratificaciones se devengarán día a día y se harán efectivas el 15 de julio y el 21 de diciembre.

Artículo 37.— Plus de Transporte

Las empresas abonarán en concepto de plus de transporte, el valor del billete, hasta un máximo de una ida y vuelta por día, en transporte público colectivo, siempre que el/la trabajador resida en un municipio distinto del que radique la Empresa, salvo pacto compensatorio en contrario.

Artículo 38.— Retribución de días festivos

Se abonarán según la modalidad de pago semanal o mensual, proporcionalmente a los días trabajados durante el mes que corresponda a dicha fiesta.

Artículo 39.— Dietas

Se establecen las dietas cuyos importes se actualizarán conforme a la subida salarial correspondiente a cada año:

2022: dieta entera, 57,54, euros; media dieta, 28,76 euros.

2023: dieta entera, 59,54 euros; media dieta, 29,76 euros.

2024: dieta entera, 61,81 euros; media dieta, 30,90 euros.

Artículo 40.— Ayuda a las personas en situación de discapacidad intelectual

Las empresas afectadas por este Convenio crearán un plus anual de ayuda a los/las trabajadores/as que tengan hijos/as en esta situación y cuya cuantía se actualizará en la misma medida que los salarios.

Para el año 2022: 259,84 euros.

2023: 268,88 euros.

2024: 279,15 euros.

Artículo 41.— Revisión Médica

Se efectuará una revisión médica anual a todos/as los/las trabajadores/as con posterior informe escrito a los interesados/as.

Todas las empresas acogidas a este Convenio realizarán los Planes de Prevención, con la participación de los/as delegados/as de personal y prevención.

Artículo 42.— Antigüedad

A fin de fomentar la vinculación del personal con la Empresa, sobre los sueldos base iniciales, se establecen aumentos salariales periódicos (trienios) por tiempo de servicio. La cuantía de estos aumentos por cada trienio viene reflejada en las tablas salariales de este Convenio.

Para el cómputo de antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma Entidad, incluidos los contratos temporales, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días por los que se haya percibido un salario o remuneración bien sea por servicios prestados o por vacaciones o licencias retribuidas o cuando perciba una prestación económica por Incapacidad Temporal

Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar obligatorio y no profesional o prestación social sustitutoria.

Por el contrario, no se estimará en dicho cómputo:

El tiempo que se haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.



Los períodos anteriores a interrupciones superiores a 12 meses entre contratos.

Los períodos anteriores a los supuestos en los que el trabajador(a) no acepte el llamamiento u oferta de empleo concreta, salvo causa justificada, como enfermedad o accidente.

Se computará la antigüedad en razón de los años de servicios prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado/a; estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal interino o eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla fija.

Los/las que asciendan de categoría percibirán, como mínimo, el salario base de aquéllas a que se incorporen, incrementado en el importe de la totalidad de los trienios en función de la nueva categoría que se ocupe.

Igualmente se estimará en dicha nueva categoría el período de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último trienio.

En el caso de que un/a trabajador/a cese por despido o por dimisión sin solicitar la excedencia voluntaria y posteriormente vuelva a ingresar en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente citados.

Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes en que se cumpla cada trienio.

Según lo dispuesto por la jurisprudencia comunitaria del TJUE y del Tribunal supremo el cálculo del plus de antigüedad de las personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo deberá realizarse sobre toda la duración de la relación laboral y no únicamente sobre el tiempo de prestación efectiva de servicios.

Artículo 43.— Plus de Asistencia

La permanencia en el trabajo durante la jornada normal da derecho a la percepción de la totalidad de dicho plus.

En los casos en los que por fuerza mayor u otras no imputables al/la trabajador/a, la permanencia en el trabajo fuera inferior a la jornada normal, el/la trabajador/a percibirá dicho plus en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 44.— Garantía Salarial

Para todos/as aquellos/as trabajadores/as cuyos salarios fuesen superiores a las tablas salariales del Convenio, se les garantiza para los años 2021, 2022, 2023 y 2024 los mismos incrementos establecidos en el artículo 35 del presente Convenio, sobre las percepciones reales de los respectivos años anteriores, computándose antigüedad, plus de asistencia y otros beneficios que estén percibiendo, es decir, un incremento mínimo salarial con respecto al año inmediatamente anterior de 139,18 euros en 2021, 825 euros en 2022, 550 euros en 2023 y 625 euros en 2024.

Si finalmente operara el incremento salarial para 2025 pactado en el artículo 35 en función de la evolución del IPC, para las personas trabajadoras cuyos salarios fuesen superiores a las tablas salariales del convenio, también se les garantizará como incremento mínimo a partir del 1 de enero de 2025 la misma cantidad equivalente, siempre con el tope máximo de incremento de 250 euros.

Artículo 45.— Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal hasta el 75% de la base reguladora incluida la prorrata de pagas extras en caso de IT por enfermedad y hasta el 100% en caso de IT por Accidente Laboral, en ambos casos desde el primer día de la baja, procediéndose al descuento correspondiente en el momento de abonar las gratificaciones extraordinarias.



CAPÍTULO VII

DERECHOS COLECTIVOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**Artículo 46.— *Local del Comité***

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los/las delegados/as de Personal o del Comité de empresa, un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los/las trabajadores/as, así como uno o varios tabloneros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

Artículo 47.— *Comisión Mixta*

Se formará una comisión mixta de composición paritaria entre las centrales sindicales y la representación patronal firmantes del presente Convenio.

Será misión de esta Comisión la interpretación, de cuántas dudas pudieran surgir en la puesta en práctica de lo pactado, y dicha comisión mixta se reunirá a petición de cualquiera de las partes o cuando así lo acuerden entre sí.

Dicha Comisión se constituirá en el primer trimestre de 2022.

Durante la vigencia del presente convenio tendrá además como trabajo lo dispuesto en los apartados siguientes.

Apartado 1.— *Clasificación Profesional y Grupos Profesionales*

La Comisión Mixta Paritaria asumirá como trabajo la elaboración de un estudio cuya finalidad sea adaptar el sistema de clasificación profesional al funcionamiento actual de las empresas, introduciendo claridad en la nueva clasificación, la cual estará basada en grupos profesionales, con niveles y subniveles salariales, y sin que ésta implique incrementos adicionales de salario a los pactados para la vigencia del citado convenio colectivo.

En este trabajo los integrantes de la Comisión se tendrán que adecuar a la legalidad vigente, definiendo los diferentes grupos profesionales según establece el artículo 22 del ET y ajustando su definición a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Una vez finalizado dicho estudio, la Comisión Mixta promoverá la constitución de una comisión negociadora para su debate y, en su caso, incorporar al convenio colectivo una nueva clasificación profesional en sustitución de la actual.

En un plazo máximo de 6 meses a partir de la firma del convenio colectivo se comenzará con estos trabajos.

Una vez finalizados los trabajos de la clasificación y grupos profesionales, las partes firmantes, sin esperar a la negociación del siguiente convenio colectivo, valorarán la posibilidad de constituir una Comisión de Igualdad con el objetivo determinado en el artículo 50 del convenio colectivo de asesorar a las empresas y personas trabajadoras sobre la identificación de posibles situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo, que supongan la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar dicha discriminación si la hubiere. Asimismo, las partes firmantes podrán acordar otras funciones de esta comisión de igualdad en el momento de su constitución o con posterioridad a ella.

Apartado 2.— *Protocolo de prevención, actuación y tramitación de situaciones de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género para el sector de conservas y salazones de pescado de Bizkaia***1. Declaración de principios**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en di-



versos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las organizaciones firmantes del Convenio Colectivo sectorial y del presente protocolo, es decir, CC. OO, UGT, LAB y CEBEK y NORPESCO, 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. El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal. Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, «BOE» 23 de marzo de 2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo.

2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito del artículo 1 del Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio, por actuaciones que se puedan dar en el centro de trabajo o en dependencias de la empresa.

3. Definiciones y medidas preventivas

a) Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Acoso por razón de sexo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Podrían ser consideradas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las conductas recogidas en el punto 3.2 del «Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo» editado y publicado por Emakunde en enero de 2021, siempre y cuando se constate por la comisión constituida al efecto que tengan un propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por el Ordenamiento Jurídico.

c) Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla 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 todas las personas trabajadoras en la vigilancia del comportamiento relacionados con este protocolo, principalmente de aquellas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

a) Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) 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.

c) Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- 1) Directamente por la persona afectada.
- 2) A través de las personas representantes legales de las personas trabajadoras.
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- d) Instrucción.

El procedimiento interno se iniciará con la denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo ante la Dirección o por quien esta defina como canal de denuncia de la empresa en cada caso. La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos o de quien pudiera decidir la dirección de la empresa, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informativos que se recogen en el procedimiento de actuación.



La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente instructor por parte de la Dirección, para lo cual se creará una Comisión que estará compuesta por tres personas.

Dos designadas por la Dirección de la Empresa y una tercera persona que será miembro de la representación legal de los/as trabajadores/as, salvo que la persona denunciada forma parte de dicha representación legal. En este último supuesto o en el caso de que no haya representación legal de los/as Trabajadores/as, la presunta víctima podrá nombrar a una persona de su confianza, debiendo reunir en todo caso quienes conformen la Comisión las debidas condiciones de aptitud, objetividad, formación e imparcialidad que requiere el procedimiento.

Siempre que sea posible se procurará que la Comisión esté formada por dos mujeres. No podrán ser instructoras ni la persona denunciante ni la denunciada, ni quienes tengan relación directa o parentesco con las mismas.

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 las personas representantes legales de las personas trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, representantes legales de las personas trabajadoras o cualesquiera otras personas), 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.

e) Procedimiento Previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes de manera individual con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento Formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el plazo más breve posible, y sin que este supere los 10 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones y el entorno laborales de la presunta víctima. En el caso de que la Comisión Instructora lo considere necesario, dicho plazo podrá prorrogarse como máximo a 20 días.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse probado los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas Cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese



inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas, velando prioritariamente por la persona denunciante.

h) Asistencia a las partes.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

i) Cierre del Expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, las personas representantes legales de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de estas).

En el supuesto de que se constate la existencia de acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas, graves o muy graves, según el régimen disciplinario que corresponda. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 48.— *Garantía Sindical*

Las empresas afectadas por este Convenio concederán a los delegados/as del, Personal o miembros del Comité de empresa el tiempo necesario, retribuido como realmente trabajado, para el ejercicio de sus funciones sindicales, tanto dentro como fuera de la Empresa, por un tiempo de 40 horas mensuales.

Se reconoce a los Comités de empresa o delegados/as de Personal las competencias y garantías concedidas en las Leyes y concretamente en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de Personal podrán ceder mensualmente una parte de sus horas a otro u otros miembros del Comité o delegados/as de Personal, sin rebasar el máximo total, para el caso de que su crédito individual resultara insuficiente y dicha cesión fuera necesaria.

Dicha cesión se realizará sobre la base de un uso razonable del crédito sindical para el ejercicio de las funciones de representación de los trabajadores/as en relación con la actividad de empresa, evitando un uso abusivo de dicha acumulación y debiendo comunicarse siempre por escrito la acumulación a la empresa con la antelación suficiente, así como justificarse su necesidad.

Artículo 49.— *Seguridad y salud laboral*

Norma General. El/la trabajador/a, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Participación de los/las trabajadores/as. Los/las trabajadores/as tendrán el derecho y deber —y en tal sentido será fomentado por las empresas— de participar en las actividades de seguridad y salud laboral.

Cumplimiento de Normas. La Empresa y los/las trabajadores/as vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes y normas internas en materia de seguridad, higiene y salud laboral.

Todas las empresas acogidas a este Convenio realizarán los Planes de Prevención, con la participación de los/as delegados/as de personal y prevención



Formación. El/la empresario/a está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral a los/las trabajadores/as que contrate, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el/la propio/a trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros, a través de servicios propios o externos. El/la trabajador/a está obligado/a a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas necesarias.

Higiene en los locales. Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas, disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los/as trabajadores/as respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la empresa.

Riesgos para la salud. Los riesgos para la salud del/la trabajador/a se prevendrán evitando su generación, emisión o transmisión y utilizando los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional hasta que sea posible anular dicha generación, emisión o transmisión del riesgo.

En evitación de que las heridas o lesiones que pueda sufrir el personal lleguen a tener gravedad y en evitación asimismo de posibles contaminaciones, por la presencia de gérmenes específicamente patógenos, se considera obligación indispensable, que inmediatamente a la producción de cualquier lesión o accidente, el/la afectado/a pase a ser curado/a.

Esta obligación se recordará mediante carteles expuestos en sitios visibles y su incumplimiento será considerado como falta grave.

Servicios de Higiene. Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimientos suficientes de agua potable, así como de vestuarios y servicios, conforme a la legislación vigente.

Artículo 50.— Igualdad de trato y oportunidades

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de más de 50 personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

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

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las organizaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a fomentar en aquellas empresas con una plantilla inferior a 50 personas que durante la vigencia del presente convenio elaboren un diagnóstico de situación a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo, que supongan la necesidad de adoptar medidas dirigidas a evitar dicha discriminación.

CAPÍTULO VIII

OTROS DERECHOS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Artículo 51.— Cooficialidad del euskera

En todo comunicado dirigido a los trabajadores/as se establece la cooficialidad del euskera.

Artículo 52.— Carga y Descarga

Los límites para el transporte, braceo o acarreo serán los que disponga la normativa vigente en cada momento. Quedan exceptuadas de estas labores de carga, descarga y acarreo las mujeres embarazadas.

**Artículo 53.— Prendas y Utensilios de Trabajo**

Las empresas facilitarán las ropas, botas y guantes, así como utensilios de trabajo necesarios que establece la Legislación vigente en cada momento, y que serán reemplazados a su desgaste.

Al personal ocupado en la limpieza de pescado y en la cepilladora se le entregarán petos, mandiles de material impermeable, botas de goma, guantes o manoplas. A los/las trabajadores/as que efectúen labores a la intemperie, cuando lloviese, se les entregará ropa y calzado impermeable. A todos/as aquellos/as trabajadores/as que efectúen sus labores en lugares encharcados, húmedos o fangosos, se les entregarán botas de goma; asimismo, se les proveerá de delantal impermeabilizado y guantes en las labores que lo precisen, así como tijeras y cuchillos para todos/as los/las trabajadores/as que lo necesiten.

Los/las que hayan de trabajar en cámaras frigoríficas serán provistos/as de la ropa de abrigo necesaria para combatir los efectos de las bajas temperaturas. Los/las que tengan que manejar hielo serán provistos/as de guantes o manoplas adecuadas.

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54.— 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 clasifican, por consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:
 - a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
 - b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
 - c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por tiempo breve. Si, como consecuencia del mismo, se causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
 - d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
 - e) Falta de aseo y limpieza personal.
 - f) No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
 - g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
 - h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
 - i) Faltar al trabajo un día en el mes sin causa que lo justifique.
 - j) Y, en general, todos los demás hechos y omisiones de características a las anteriormente relacionadas.
2. Faltas Graves. Se califican como faltas graves:
 - a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de 30 días. Cuando tuviese que relevar a un/a compañero/a, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
 - b) Faltar de 2 a 4 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.



- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, ó al I.R.P.F. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
 - d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
 - e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
 - f) La simulación de enfermedad o accidente.
 - g) La desobediencia a los/las superiores/as en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
 - h) Simular la presencia de otro/a trabajador/a firmando o fichando por él/ella.
 - i) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - j) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él/ella o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
 - k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, aún fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
 - l) Las derivadas de lo previsto en los apartados e) y h) del número anterior.
 - ll) La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
 - m) La disminución voluntaria en el rendimiento normal de su labor.
 - n) Y cuantas faltas tuvieran características análogas a las anteriores.
3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia cometidas en un período de seis meses. o veinte durante un año.
 - b) Faltar al trabajo durante cinco días Al mes sin causa justificada.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la Empresa ó cualquier personal dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
 - d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
 - e) La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometida fuera de la factoría o por cualquier otra condena que pueda implicar para la Empresa desconfianza hacia su autor/a y, en todo caso, las de duración superior a 6 años, dictadas en sentencia firme.
 - f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.
 - g) La embriaguez o consumo de drogas durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.
 - h) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa
 - i) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
 - j) Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia de la Empresa.
 - k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
 - l) La blasfemia habitual.
 - ll) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
 - m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.



- n) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- ñ) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- o) Las derivadas de lo previsto en los párrafos c), g) y j), del número anterior.
- p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un semestre y hayan sido sancionadas.
- q) Y cualquier otra acción u omisión de perfiles y características análogas a las que acaban de expresarse

Artículo 55.— Sanciones

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de Empleo y sueldo hasta 2 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de Empleo y Sueldo de 3 a 15 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
 - Despido.

Artículo 56.— Facultad sancionadora, prescripción y anulación

- a) Corresponde al titular de la Empresa, Director/a-Gerente o persona en quien deleguen la facultad de imponer sanciones.
- b) Las faltas prescribirán según establece el Estatuto de los Trabajadores.
- c) La Empresa anotará en los expedientes personales ó registros correspondientes las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a los/as trabajadores/as, haciendo constar asimismo las reincidencias en faltas leves.
- d) Cada empresa determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deba producir la anulación de notas desfavorables que, en todo caso, se considerarán anuladas tratándose de faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva sanción; si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.



ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2021

Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 1.º - TECNICOS				
<i>TECNICOS TITULADOS</i>				
Títulos Superiores		2.109,570	1,338	41,007
Títulos No Superiores		1.832,483	1,338	33,840
<i>TECNICOS NO TITULADOS</i>				
Jefe de Fabricación		1.577,487	1,338	31,439
Encargado General		1.459,396	1,295	23,801
Encargado de Sección		1.378,699	1,295	19,651
GRUPOS 2.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Administración		2.027,090	1,338	38,844
Jefe Sec. Administrativa		1.782,986	1,338	31,691
Oficial 1.ª		1.463,907	1,338	24,233
Oficial 2.ª		1.321,155	1,338	20,008
Auxiliar		1.162,551	1,338	17,715
Telefonista		1.084,465	1,338	17,770
GRUPO 3.º - PERSONAL SUBALTERNO				
Listero		1.148,922	1,104	16,100
Almacenero		1.238,477	1,104	16,100
Pesador		1.148,922	1,104	16,100
Conductor Automóviles		1.352,151	1,104	16,100
Guarda Jurado		1.148,922	1,104	16,100
Vigilante		1.148,922	1,104	16,100
Conserje		1.148,922	1,104	16,100
Portero		1.148,922	1,104	16,100
Ordenanza		1.148,922	1,104	16,100
Limpiador/Limpiadora		1.042,890	0,821	14,231
GRUPO 4.º - PERSONAL DE FABRICACIÓN				
Maestra	35,875		0,601	0,581
Oficial 1.ª	35,057		0,601	0,557
Oficial 2.ª	34,874		0,601	0,510
Peón Especialista	34,871		0,601	0,494
Peón de Fabricación	34,641		0,601	0,500
GRUPO 5.º - PERSONAL - OFICIOS VARIOS				
Maestro	38,400		0,601	0,582
Oficial 1.ª	37,352		0,601	0,558
Oficial 2.ª	36,893		0,601	0,511
Ayudante	36,477		0,601	0,495
Peón Ordinario	34,874		0,601	0,495



Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 6.º - COMERCIALIZACIÓN				
Vendedor/a		1.463,907	1,338	24,223
Vendedor-Merchandising		1.321,155	1,338	20,008
Merchandising		1.162,551	1,338	17,715
Promotor/a de ventas		1.162,551	1,338	17,715
		Días		Horas
<i>EJEMPLO HORA PEÓN ESPECIALISTA</i>				
SALARIO	34,871	335,000	11.681,785	1.722,000
PLUS ASISTENCIA	0,601	273,000	164,073	1.722,000
PAGAS EXTRAS	34,871	60,000	2.092,260	1.722,000
VACACIONES	34,871	30,000	1.046,130	
PLUS ASISTENCIA	0,601	26,000	15,626	
		Vacaciones	1.061,756	1.722,000
		TOTAL	14.999,874	1.722,000

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2022

Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 1.º - TECNICOS				
<i>TECNICOS TITULADOS</i>				
Títulos Superiores		2.167,795	1,371	41,817
Títulos No Superiores		1.890,708	1,371	34,650
<i>TECNICOS NO TITULADOS</i>				
Jefe de Fabricación		1.635,712	1,371	32,249
Encargado General		1.517,621	1,328	24,611
Encargado de Sección		1.436,924	1,328	20,461
GRUPOS 2.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Administración		2.085,315	1,371	39,654
Jefe Sec. Administrativa		1.841,211	1,371	32,501
Oficial 1.ª		1.522,132	1,371	25,043
Oficial 2.ª		1.379,380	1,371	20,818
Auxiliar		1.220,776	1,371	18,525
Telefonista		1.142,690	1,371	18,580
GRUPO 3.º - PERSONAL SUBALTERNO				
Listero		1.207,147	1,137	16,910
Almacenero		1.296,702	1,137	16,910
Pesador		1.207,147	1,137	16,910
Conductor Automóviles		1.410,376	1,137	16,910
Guarda Jurado		1.207,147	1,137	16,910
Vigilante		1.207,147	1,137	16,910
Conserje		1.207,147	1,137	16,910
Portero		1.207,147	1,137	16,910
Ordenanza		1.207,147	1,137	16,910
Limpiador/Limpiadora		1.101,115	0,854	15,041



Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 4.º - PERSONAL DE FABRICACIÓN				
Maestra	37,793		0,634	0,608
Oficial 1.ª	36,975		0,634	0,584
Oficial 2.ª	36,792		0,634	0,537
Peón Especialista	36,789		0,634	0,522
Peón de Fabricación	36,559		0,634	0,527
GRUPO 5.º - PERSONAL - OFICIOS VARIOS				
Maestro	40,318		0,634	0,609
Oficial 1.ª	39,270		0,634	0,585
Oficial 2.ª	38,811		0,634	0,538
Ayudante	38,395		0,634	0,522
Peón Ordinario	36,792		0,634	0,522
GRUPO 6.º - COMERCIALIZACIÓN				
Vendedor/a		1.522,132	1,371	25,043
Vendedor-Merchandising		1.379,380	1,371	20,818
Merchandising		1.220,776	1,371	18,525
Promotor/a de ventas		1.220,776	1,371	18,525
		Días		Horas
<i>EJEMPLO HORA PEÓN ESPECIALISTA</i>				
SALARIO	36,789	335,000	12.324,315	1.722,000
PLUS ASISTENCIA	0,634	273,000	173,082	1.722,000
PAGAS EXTRAS	36,789	60,000	2.207,340	1.722,000
VACACIONES	36,789	30,000	1.103,670	
PLUS ASISTENCIA	0,634	26,000	16,484	
		Vacaciones	1.120,154	1.722,000
		TOTAL	15.824,891	1.722,000

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSERVAS Y SALAZONES
DE PESCADOS DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2023**

Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 1.º - TECNICOS				
<i>TECNICOS TITULADOS</i>				
Títulos Superiores		2.206,652	1,391	42,387
Títulos No Superiores		1.929,565	1,391	35,220
<i>TECNICOS NO TITULADOS</i>				
Jefe de Fabricación		1.674,569	1,391	32,819
Encargado General		1.556,478	1,348	25,181
Encargado de Sección		1.475,781	1,348	21,031
GRUPOS 2.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Administración		2.124,172	1,391	40,224
Jefe Sec. Administrativa		1.880,069	1,391	33,071
Oficial 1.ª		1.560,990	1,391	25,613
Oficial 2.ª		1.418,237	1,391	21,388
Auxiliar		1.259,633	1,391	19,095
Telefonista		1.181,547	1,391	19,150



Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 3.º - PERSONAL SUBALTERNO				
Listero		1.246,005	1,157	17,480
Almacenero		1.335,559	1,157	17,480
Pesador		1.246,005	1,157	17,480
Conductor Automóviles		1.449,233	1,157	17,480
Guarda Jurado		1.246,005	1,157	17,480
Vigilante		1.246,005	1,157	17,480
Conserje		1.246,005	1,157	17,480
Portero		1.246,005	1,157	17,480
Ordenanza		1.246,005	1,157	17,480
Limpiador/Limpiadora		1.139,972	0,874	15,611
GRUPO 4.º - PERSONAL DE FABRICACIÓN				
Maestra	39,073		0,654	0,627
Oficial 1.ª	38,255		0,654	0,603
Oficial 2.ª	38,072		0,654	0,556
Peón Especialista	38,069		0,654	0,540
Peón de Fabricación	37,839		0,654	0,545
GRUPO 5.º - PERSONAL - OFICIOS VARIOS				
Maestro	41,598		0,654	0,627
Oficial 1.ª	40,550		0,654	0,603
Oficial 2.ª	40,091		0,654	0,556
Ayudante	39,675		0,654	0,540
Peón Ordinario	38,072		0,654	0,540
GRUPO 6.º - COMERCIALIZACIÓN				
Vendedor/a		1.560,990	1,391	25,613
Vendedor-Merchandising		1.418,237	1,391	21,388
Merchandising		1.259,663	1,391	19,095
Promotor/a de ventas		1.259,663	1,391	19,095
		Días		Horas
<i>EJEMPLO HORA PEÓN ESPECIALISTA</i>				
SALARIO	38,069	335,000	12.753,115	1.722,000
PLUS ASISTENCIA	0,654	273,000	178,542	1.722,000
PAGAS EXTRAS	38,069	60,000	2.284,140	1.722,000
VACACIONES	38,069	30,000	1.142,070	
PLUS ASISTENCIA	0,654	26,000	17,004	
		Vacaciones	1.159,074	1.722,000
		TOTAL	16.374,871	1.722,000

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE CONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2024

Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
GRUPO 1.º - TECNICOS				
<i>TECNICOS TITULADOS</i>				
Títulos Superiores		2.250,791	1,414	43,017
Títulos No Superiores		1.973,704	1,414	35,850



Categoría	Salario diario	Salario mensual	Plus asist. diario	Trienios
TECNICOS NO TITULADOS				
Jefe de Fabricación		1.718,708	1,414	33,449
Encargado General		1.600,618	1,371	25,811
Encargado de Sección		1.519,921	1,371	21,661
GRUPOS 2.º - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Administración		2.168,311	1,414	40,854
Jefe Sec. Administrativa		1.924,208	1,414	33,701
Oficial 1.ª		1.605,129	1,414	26,243
Oficial 2.ª		1.462,376	1,414	22,018
Auxiliar		1.303,773	1,414	19,725
Telefonista		1.225,687	1,414	19,780
GRUPO 3.º - PERSONAL SUBALTERNO				
Listero		1.290,144	1,180	18,110
Almacenero		1.379,699	1,180	18,110
Pesador		1.290,144	1,180	18,110
Conductor Automóviles		1.493,373	1,180	18,110
Guarda Jurado		1.290,144	1,180	18,110
Vigilante		1.290,144	1,180	18,110
Conserje		1.290,144	1,180	18,110
Portero		1.290,144	1,180	18,110
Ordenanza		1.290,144	1,180	18,110
Limpiador/Limpiadora		1.184,111	0,897	16,241
GRUPO 4.º - PERSONAL DE FABRICACIÓN				
Maestra	40,527		0,677	0,648
Oficial 1.ª	39,709		0,677	0,624
Oficial 2.ª	39,526		0,677	0,577
Peón Especialista	39,524		0,677	0,561
Peón de Fabricación	39,293		0,677	0,566
GRUPO 5.º - PERSONAL - OFICIOS VARIOS				
Maestro	43,052		0,677	0,648
Oficial 1.ª	42,004		0,677	0,624
Oficial 2.ª	41,545		0,677	0,577
Ayudante	41,129		0,677	0,561
Peón Ordinario	39,526		0,677	0,561
GRUPO 6.º - COMERCIALIZACIÓN				
Vendedor/a		1.605,129	1,414	26,243
Vendedor-Merchandising		1.462,376	1,414	22,018
Merchandising		1.303,773	1,414	19,725
Promotor/a de ventas		1.303,773	1,414	19,725
		Días		Horas
EJEMPLO HORA PEÓN ESPECIALISTA				
SALARIO	39,524	335,000	13.240,540	1.722,000
PLUS ASISTENCIA	0,677	273,000	184,821	1.722,000
PAGAS EXTRAS	39,524	60,000	2.371,440	1.722,000
VACACIONES	39,524	30,000	1.185,720	
PLUS ASISTENCIA	0,677	26,000	17,602	
		Vacaciones	1.203,322	1.722,000
		TOTAL	17.000,123	1.722,000



ANEXO II

Ejemplos de aplicación de lo dispuesto en el artículo 35 como posible incremento a partir del 1 de enero de 2025, uno sin tope y otro con tope:

- I. Si la suma de los IPC 2020-2023 fuera finalmente un 15,50% dicho % aplicado sobre el salario del peón especialista del año 2020 (14.860,82 euros) arrojaría un salario anual para el peón especialista a partir del 1 de enero de 2025 de 17.164,25 euros anuales, o lo que es lo mismo, un incremento de 164,25 euros/año con respecto a los 17.000 euros anuales pactados para 2024 y que se llevaría a todas las categorías profesionales.
- II. Si por ejemplo la suma fuera finalmente un 17% el resultado sería 17.387,16 euros anuales y operaría a partir del 1 de enero de 2025 el tope de los 17.250 euros, por lo que el incremento sería el topado de 250 euros año, que se llevaría a todas las categorías profesionales.