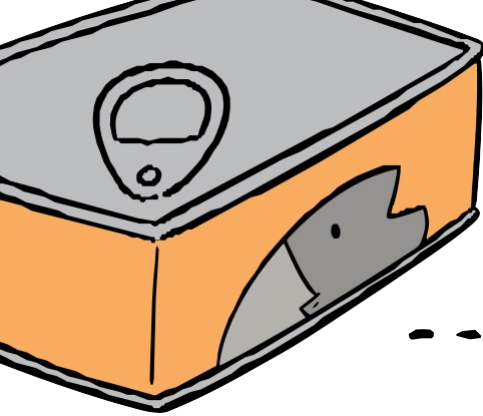


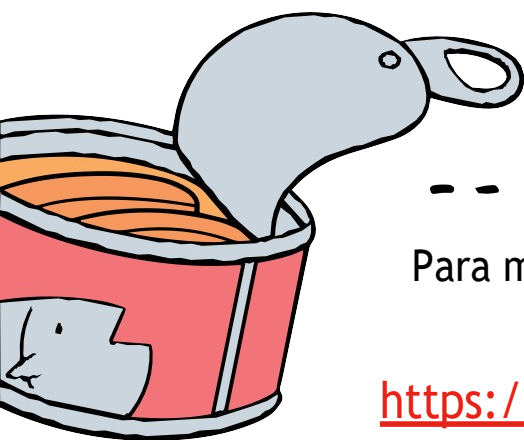
ASÍ É O

Convenio de Conservas de Pescado

2025-2030



industria



Para máis información, accede á canle
de WhatsApp:

[https://whatsapp.com/channel/0029
Vb20TPj2ZjCkJgcHoV1h](https://whatsapp.com/channel/0029Vb20TPj2ZjCkJgcHoV1h)



Incremento salarial e outras melloras

a) **Incrementos mínimos para todas as persoas dun 12,9 % na vixencia, distribuídos do seguinte xeito:**

- ◆ Ano 2025, un 2,9 %
- ◆ Ano 2026, un 2,5 %
- ◆ Ano 2027, un 2,5 %
- ◆ Ano 2028, un 2 %
- ◆ Ano 2029, un 1,5 %
- ◆ Ano 2030, un 1,5 %

b) **Queda garantido o mantemento do poder adquisitivo en cada un dos anos de vixencia.** No caso de que a inflación sexa superior cada ano aos incrementos mínimos pactados, os salarios revisaranse á alza e pagaránse os atrasos. A cláusula ao IPC da proposta non ten límites nin topes. É a máis pura e garante de todas.

c) **A proposta incorpora un incremento dun 1,5 % adicional como mecanismo de garantía de mellora do poder adquisitivo.**

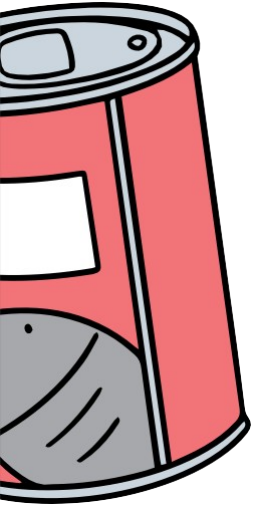
d) **Incorpóranse ao acordo as táboas salariais de 2025** para que as empresas vaian aboando os atrasos sen esperar ao asinamento definitivo do convenio.

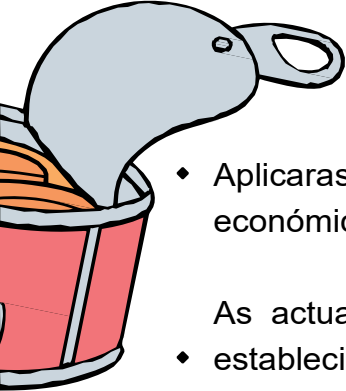
e) **Crearase un novo permiso de acompañamento a parellas ou fillos/as maiores de 14 anos que vaian realizar probas médicas que esixan acompañamento.** Ademais, adaptárase o resto de licenzas á lexislación vixente e substituíranse os días naturais por laborais, de xeito que este apartado do convenio tamén sae reforzado.

f) **Auméntase a contía da axuda escolar.** Pasa de 15 a 45 euros durante a vixencia.

g) **Incorporaranse ao texto final** o protocolo de prevención e actuación en caso de acoso ás persoas LGTBI, así como medidas para estas persoas; un protocolo de actuación ante catástrofes climáticas e unha cláusula de dereitos de información dos delegados e delegadas ante a implantación, por parte da empresa, de sistemas de intelixencia artificial.

h) **Establécese un novo sistema de clasificación profesional e abandónase o actual, totalmente obsoleto.** As discrepancias nesta materia que xurdan na empresa elevaranse á comisión paritaria que, para resolver, utilizará como referencia a ferramenta de valoración de postos elaborada polo Ministerio de Traballo. Trátase dunha ferramenta en cuxa elaboración participou CCOO e que, polo tanto, dá maiores garantías que outras.





- ♦ Aplicarase a **partir do 1 de xaneiro de 2026**, polo que os seus efectos económicos positivos tamén suporán o pagamento de atrasos.

As actuais **45 categorías profesionais** encadraranse nos dez niveis

- ♦ establecidos.

- ♦ As **9 categorías profesionais existentes** entre o grupo 5 e 6 xa se encadraron de forma igual no novo sistema. E como as categorías do grupo 5 gañan menos que as do grupo 6, cada ano terán un aumento salarial lineal equivalente ao 20 % da diferenza e dun 25 % no caso do auxiliar.
- ♦ O encadramento do resto de categorías profesionais terá que facerse **antes do asinamento** e, se hai discrepancias, resolveranse no SIMA.
- ♦ Se unha categoría das que faltan se encadra nun nivel que ten un salario inferior ao da súa categoría, seguirá percibindo o seu salario actual coas subas salariais igual ca o resto.
- ♦ Unha persoa traballadora que entra a traballar só poderá estar no **nivel 10 un máximo dun ano na empresa**; logo terá que subir de nivel obrigatoriamente. O salario deste nivel é superior ao da categoría máis baixa do actual sistema (peón) e inclúese que nunca poderá ter un salario base inferior ao SMI + un 2,5 %. Actualmente, incluíndo o acordo entre os sindicatos e o Goberno de subir o SMI un 3,1 %, o salario base do nivel 10 quedaría en, aproximadamente, 900 euros por encima.
- ♦ **A descrición xeral das funcións** de cada nivel ten que redactarse por consenso das partes antes de asinar o convenio.

En resumo

- ♦ As persoas percibirán **entre 500 e 1000 euros de atrasos de 2025** en función da categoría.
- ♦ **En 2026, a suba será dun 5,4 % respecto ao actual salario.** Isto supón un aumento anual que vai desde os 1000 euros no nivel máis baixo ata os 2000 no máis alto.



- ♦ O convenio establece uns incrementos mínimos e unhas cláusulas ben articuladas que **garanten e melloran o poder adquisitivo ata 2030**, sen temor a que a inflación se dispare porque o temos cuberto.
- ♦ Conséguese a **equiparación salarial real e total do grupo 5 co grupo 6**. As categorías de mestra/a, oficial de primeira a través dun subnivel, oficial de segunda e auxiliar equipararanse coas categorías do grupo 6 a través do novo sistema. As tres primeiras categorías equipararanse a razón dun 20 % ao ano e dun 25 % anual no caso da categoría de auxiliar do grupo 5 respecto á de axudante do grupo 6.
- ♦ **A modo de exemplo**, a diferenza actual entre a categoría de mestra/e do actual grupo 5 coa do grupo 6 é de máis de 2160 euros/ano; a oficial de primeira, de máis de 1080/ano respecto ao subnivel creado e máis de 620/ano as persoas que actualmente teñen categoría de auxiliar do grupo 5 respecto á de axudante do grupo 6.
- ♦ Co acordo alcanzado, que supón pasar de categorías a niveis salariais, estas catro categorías do grupo 5 terán un **aumento salarial adicional** aos incrementos porcentuais pactados que, sumados ano a ano durante a vixencia do convenio, suporán uns ingresos a maiores de 6500 euros para mestra/e; 3260 para o/a oficial de primeira; 2580 para o/a oficial de segunda e de máis de 1700 para o ou a auxiliar.
- ♦ **Elimínase o sistema actual de clasificación profesional**, totalmente obsoleto, por un máis xusto e equitativo co que será máis factible un desenvolvemento profesional.
- ♦ O convenio só incorpora melloras para as persoas traballadoras. **Non retrocede en ningún dereito**.
- ♦ **Aumentan os salarios de forma importante** para todas e todos, pero especialmente para a maior parte do cadro de persoal que, ata o de agora, foi a gran prexudicada (o grupo 5 produción), maioritariamente mulleres. Faise xustiza despois de moitos anos.

