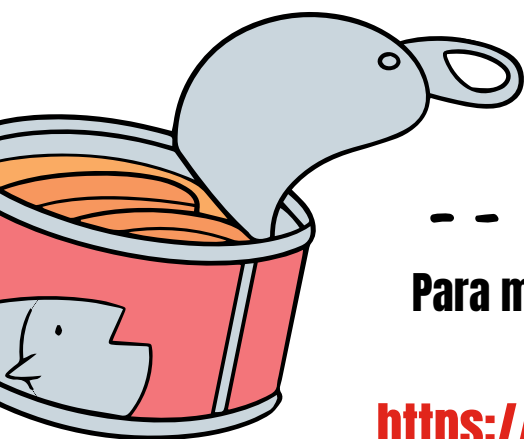


ASÍ ES EL

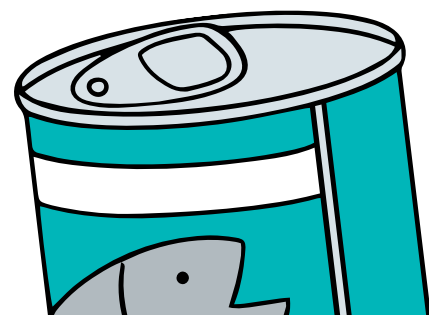
Convenio de Conservas de Pescado

2025-2030



Para más información, accede al canal
de WhatsApp:

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



Incremento salarial y otras mejoras

a) **Incrementos mínimos para todas las personas de un 12,9% en la vigencia, distribuidos de la siguiente forma:**

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

b) **Queda garantizado el mantenimiento del poder adquisitivo en cada uno de los años de vigencia.** En el caso de que la inflación sea superior cada año a los incrementos mínimos pactados, los salarios se revisarán al alza y se pagarán los atrasos. La cláusula al IPC de la propuesta no tiene límites ni topes. Es la más pura y garantista de todas.

c) **La propuesta incorpora un incremento de un 1,5% adicional como mecanismo de garantía de mejora del poder adquisitivo.**

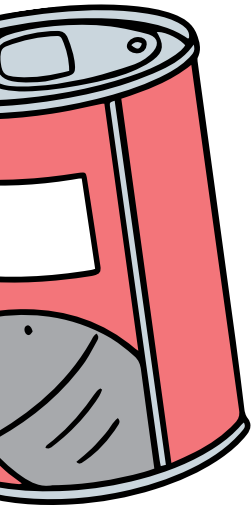
d) **Se incorporan al acuerdo las tablas salariales de 2025** para que las empresas vayan abonando los atrasos sin esperar a la firma definitiva del convenio.

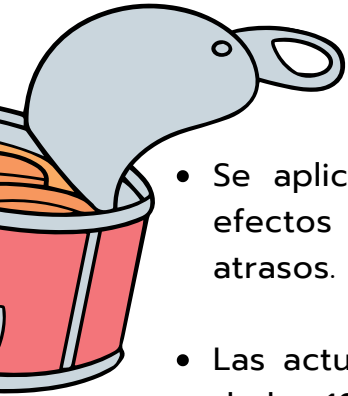
e) **Se creará un nuevo permiso de acompañamiento a parejas o hijos mayores de 14 años que vayan a realizar pruebas médicas que exijan acompañamiento.** Además, se adaptará el resto de licencias a la legislación vigente y se sustituirán los días naturales por laborales, de manera que este apartado del convenio también sale reforzado.

f) **Se aumenta la cuantía de la ayuda escolar.** Pasa 15 a 45 euros durante la vigencia.

g) **Se incorporarán al texto final** el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso a las personas LGTBI, así como medidas para estas personas; un protocolo de actuación ante catástrofes climáticas y una cláusula de derechos de información de los delegados y delegadas ante la implantación, por parte de la empresa, de sistemas de inteligencia artificial.

h) **Se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, abandonando el actual totalmente obsoleto.** Las discrepancias en esta materia que surjan en la empresa se elevarán a la comisión paritaria que, para resolver, utilizará como referencia la herramienta de valoración de puestos elaborada por el Ministerio de Trabajo. Se trata de una herramienta en cuya elaboración ha participado CCOO y que, por lo tanto, da mayores garantías que otras.





- Se aplicará **a partir del 1 de enero de 2026**, por lo que sus efectos económicos positivos también conllevarán pago de atrasos.
- Las actuales **45 categorías profesionales** se encuadrarán dentro de los 10 niveles establecidos.
- Las **9 categorías profesionales existentes** entre el grupo 5 y 6 ya se han encuadrado de forma igual en el nuevo sistema. Y como las categorías del grupo 5 ganan menos que las del grupo 6, cada año tendrán un aumento salarial lineal equivalente al 20% de la diferencia y de un 25% en el caso del auxiliar.
- El encuadramiento del resto de categorías profesionales se tendrá que hacer **antes de la firma** y, si hay discrepancias, se resolverán en el SIMA.
- Si una categoría de las que faltan se encuadra en un nivel que tiene un salario inferior al de su categoría, seguirá percibiendo su salario actual con las subidas salariales igual que el resto.
- Una persona trabajadora que entra a trabajar solo podrá estar en el **nivel 10 un máximo de un año en la empresa**, luego tendrá que aumentar de nivel obligatoriamente. El salario de este nivel es superior al de la categoría más baja del actual sistema (peón) y se ha incluido que nunca podrá tener un salario base inferior al SMI + un 2,5%. Actualmente, incluyendo el acuerdo entre los sindicatos y el Gobierno de subir el SMI un 3,1%, el salario base del nivel 10 quedaría en aproximadamente 900 euros por encima.
- **La descripción general de las funciones** de cada nivel tienen que redactarse por consenso de las partes antes de la firma del convenio.

En resumen

- Las personas percibirán **entre 500 y 1.000 euros de atrasos de 2025** en función de la categoría.
- **En 2026, la subida será de un 5,4% respecto al actual salario.** Esto supone un aumento anual que va desde los mil euros en el nivel más bajo hasta los dos mil en el más alto.



- El convenio establece unos incrementos mínimos y unas cláusulas bien articuladas que **garantizan y mejoran el poder adquisitivo hasta 2030**, sin miedo y temor a que la inflación se dispare porque lo tenemos cubierto.
- Se consigue la **equiparación salarial real y total del grupo 5 con el grupo 6**. Las categorías de maestro/a, oficial de primera a través de un subnivel, oficial de segunda y auxiliar se equiparán con las categorías del grupo 6 a través del nuevo sistema. Las tres primeras categorías se equiparán a razón de un 20% al año y de un 25% anual en el caso de la categoría de auxiliar del grupo 5 respecto a la de ayudante del grupo 6.
- **A modo de ejemplo**, la diferencia actual entre la categoría de maestra/o del actual grupo 5 con la del grupo 6 es de más de 2.160 euros/año; la oficial de primera de más de 1.080/año respecto al subnivel creado y más de 620/año las personas que actualmente tienen categoría de auxiliar del grupo 5 respecto a la de ayudante del grupo 6.
- Con el acuerdo alcanzado, que supone pasar de categorías a niveles salariales, estas cuatro categorías del grupo 5 tendrán un **aumento salarial adicional** a los incrementos porcentuales pactados que, sumados año a año durante la vigencia del convenio, supondrán unos ingresos a mayores de 6.500 euros para la maestra/o; 3.260 para el o la oficial de primera; 2.580 para el o la oficial de segunda y de más de 1.700 para el o la auxiliar.
- **Se elimina el sistema actual de clasificación profesional** totalmente obsoleto por uno más justo y equitativo donde será más factible un desarrollo profesional.
- El convenio solo incorpora mejoras para las personas trabajadoras. **No retrocede en ningún derecho**.
- **Se aumentan los salarios de forma importante** para todas y todos, pero especialmente para la mayor parte de la plantilla que, hasta ahora, ha sido la gran perjudicada (el grupo 5 producción), mayoritariamente mujeres. Se hace justicia después de muchos años.

