

#PESCARDERECHOS

Convenio de Conservas de Pescado

Aquí te explicamos
algunas de las
prioridades de CCOO
para este convenio



CCOO
industria




21 DE ENERO
3 Y 4 DE FEBRERO

HUELGA


WWW.INDUSTRIA.CCOO.ES


#PESCARDERECHOS


Apoya la huelga
en nuestras
redes sociales

 industria.ccoo.es

 [Industria_CCOO](https://twitter.com/Industria_CCOO)

 [FederacionIndustriaCCOO](https://www.facebook.com/FederacionIndustriaCCOO)

 t.me/BDIndustria



**Existen
motivos
de sobra
para ir a
la
huelga**

HAZ HUELGA PARA
#PESCARDERECHOS

21 DE ENERO / 3 Y 4 DE FEBRERO

HUELGA 
EN EL SECTOR DE
CONSERVAS DE
PESCADO

“Las personas trabajadoras están decididas a luchar por un convenio digno. Un convenio que no sea el de la vergüenza y el sonrojo. Hay que acabar con un convenio machista que paga más y mejor al ordenanza que a la maestra de producción”

– CCOO de Industria

REIVINDICACIONES SINDICALES

- + Fuerte incremento salarial con cláusula de revisión para no perder poder adquisitivo.
- + Acabar con la discriminación salarial que sufren las mujeres.
- + Estabilidad en el empleo para poner fin a la precariedad.
- + Conciliación de la vida laboral y familiar. Crear un permiso para asistir o acompañar al centro de salud a familiares; uso flexible o discontinuo de los permisos, etc.
- + No al trabajo en fin de semana y festivos de forma obligatoria para las nuevas contrataciones.
- + Prohibición de suspender el contrato fijo discontinuo en víspera de fin de semana o festivo y crear bolsa de empleo sectorial.

15% máximo de contratos temporales, incluidos los de las empresas de trabajo temporal

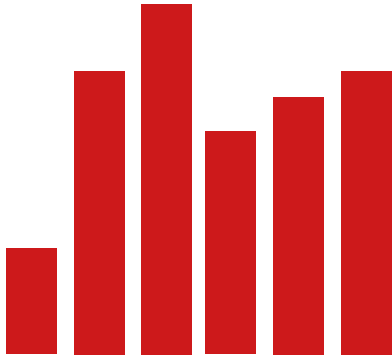
SEIS meses de actividad garantizada para los contratos fijos discontinuos o derecho a percibir indemnización y acceder al desempleo

5 Y 6 Acabar con un sistema de clasificación profesional discriminatorio. Equiparar salarios de grupos 5 y 6

Hacemos propuestas justas y queremos resultados. Ahora toca

#PescarDerechos





Según un estudio realizado por CCOO, queda claramente demostrado que los puestos de trabajo del **Grupo 5 están totalmente infravalorados por el solo hecho de que lo realizan las mujeres.** Nada tienen que ver las competencias y habilidades requeridas para grupo. En el grupo 5 se realizan trabajos de igual valor que los realizados en el Grupo 6, ocupado en su mayoría por hombres.

Como sabes, desde que arrancó #PescarDerechos una de sus medidas para corregir la discriminación y brecha salarial que sufren las mujeres afectadas por el convenio colectivo estatal de conservas de pescado es la equiparación salarial de las categorías del Grupo 5 con las del Grupo 6.

Estas son las **propuestas concretas** que están encima de la mesa de negociación sobre la equiparación salarial del Grupo 5 con el Grupo 6 en el convenio de conservas de pescado:

Incrementos salariales adicionales	Propuesta de la Patronal	Propuesta de CCOO
Grupo 5	Equivalencia en euros al mes por 14 pagas	Equivalencia en euros al mes por 14 pagas
Auxiliar	+ 2.00€	+ 46.75€
Oficial de 2ª	+ 3.03€	+ 60.41€
Oficial de 1ª	+ 4.05€	+ 91.38€
Maestro/a	+ 5.14€	+ 134.18€

La patronal sólo da migajas para intentar tapar el convenio de la vergüenza y el sonrojo.

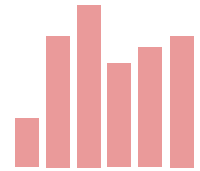
La propuesta de CCOO supone una equiparación salarial en un año, que podríamos extenderla a dos si ello supone un acuerdo global.

EQUIPARACIÓN SALARIAL

Juntas, fuertes y unidas, lo conseguiremos.

ACABAR CON LA ALTA TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD EN EL SECTOR

- La empresa debe tener un **tope máximo** de un 15% en cómputo anual de contratos temporales incluidos los de ETT. Finalizado el año natural si el promedio ha sido superior, la empresa tendrá que transformarlos obligatoriamente en indefinidos por orden de entrada y atendiendo al criterio de paridad de género.
- Creación de una **bolsa sectorial de empleo** para que las personas que así lo decidan puedan trabajar en otras empresas cuando estén en situación de inactividad en su empresa de origen. Esta medida beneficiaría especialmente a las personas fijas discontinuas.
- Garantizar una **carga de trabajo mínima** de 181 días al año para las personas fijas discontinuas. En caso de imposibilidad, la persona se podría acoger de forma voluntaria a una indemnización por falta de ocupación equivalente a la establecida para los casos de extinción de la relación laboral por causas objetivas.
- Que las empresas no puedan suspender la contratación de una persona **fija discontinua** en vísperas de fin de semana o festivo, ya que de esa manera se le está restando días de alta a los que tiene derecho.
- El convenio se tiene que ajustar a la nueva reforma laboral en materia de contratación y tiene que **eliminar** la referencia a la necesidad de estar 350 días de alta durante 5 años consecutivos para pasar a un contrato indefinido. Al igual que la que establece que si el alta de un contrato eventual dura 225 días al año durante tres años consecutivos o cinco alternos se debe pasar a fijo discontinuo.



En este sector **solo el 50% tiene un contrato indefinido**. Un 30% tiene un contrato temporal y un 20% un contrato fijo discontinuo. Siendo las mujeres las que cargan con todos los costes que conlleva tener un contrato precario.

El convenio es el marco idóneo para regular y establecer medidas en materia de estabilidad en el empleo. Nuestras reivindicaciones y propuestas apuntan varias líneas de actuación.

**Propuestas
de CCOO**


La patronal quiere introducir que a partir de la firma, las nuevas contrataciones tengan la obligación de trabajar en fin de semana y festivos a cambio de una compensación económica adicional de 35€ el sábado por la tarde o por la noche y 65€ los domingos y festivos.

Desde CCOO Industria, **rechazamos esta propuesta** de la Patronal por lo siguiente:

- Esta medida, si se recoge, se perpetuaría en el tiempo.
- Si es una necesidad puntual, la empresa lo debería negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras que podrán exigir la justificación de la medida, acotarla en el tiempo o una mayor compensación.
- No genera ni un solo puesto de trabajo.
- Choca frontalmente con la conciliación de la vida personal y familiar, por lo que debería seguir siendo voluntaria.

- Las empresas pretenden ahorrar costes, prescindiendo del proceso logístico de almacenamiento y trabajar sobre pedido al día, trabajando 365 días al año, cuando no es necesario ante un producto que tiene una caducidad tan larga.
- El afectar solo a las nuevas contrataciones, no sólo es injusto e insolidario, también genera división en las plantillas y reduce la capacidad de defensa conjunta de las condiciones de trabajo. De hecho, ya hemos vivido situaciones en las que quienes mejores condiciones tenían eran las primeras personas en salir de la empresa ante una situación de crisis para consolidar el modelo precario y barato de contratación.

Por esta y otras tantas razones, desde CCOO de Industria nos oponemos a que se incluya esta propuesta de la patronal en el texto del convenio.



¿Por qué nos oponemos a incluir el trabajo obligatorio en fin de semana y festivo para nuevas contrataciones?



21 DE ENERO
3 Y 4 DE FEBRERO

HUELGA EN EL SECTOR DE CONSERVAS DE PESCADO

CCOO
industria

POR UN CONVENIO JUSTO

Sus trabajadoras y trabajadores han dicho basta
Quieren salarios y condiciones dignas
Están hartas del convenio machista de la vergüenza
Saben que ahora toca **#PescarDerechos**