

INFORME SOCIOECONÓMICO

Campana: #PescarDerechos

A LA OFENSIVA CONTRA LA PRECARIEDAD, LA
DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA
INDUSTRIA DEL PESCADO



industria

Correo electrónico: pescarderechos@industria.ccoo.es

Fecha elaboración: 14-09-2020

CCOO de Industria

Área Política Industrial y Sectorial

www.industria.ccoo.es

Ramírez de Arellano, 19. 6ª Planta. 28043 Madrid. Tel.: 91540966

Campana: #PescarDerechos

A LA OFENSIVA CONTRA LA PRECARIEDAD, LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN EN LA INDUSTRIA DEL PESCADO

INTRODUCCIÓN	Pág 05
1. LA PRODUCCIÓN Y EL TEJIDO EMPRESARIAL	Pág 06
2. EL EMPLEO	Pág 10
3. LOS COSTES LABORALES.	Pág 16
4. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	Pág 17
5. DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO	Pág 18
6. CONCLUSIONES DEL INFORME	Pág 21
7. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	Pág 22





Introducción.

La campaña #PescarDerechos se enmarca dentro de los ejes estratégicos y objetivos congresuales de CCOO de Industria y de la Confederación Sindical de CCOO, relativos a la lucha contra la precariedad, desigualdad y discriminación.

El campo de acción de la campaña se realizará en la industria manufacturera del pescado (CNAE 102).

La primera idea fuerza de #PescarDerechos, se centra en que la principal razón por la que este sector tiene bajas condiciones laborales y salariales es principalmente porque está altamente feminizado, y por tanto, el trabajo está infravalorado respecto a otros sectores de la industria alimentaria donde el hombre tiene un mayor peso dentro del sector. La segunda es que, dentro de la propia industria del pescado, la precariedad, desigualdad y discriminación tienen rostro de mujer.

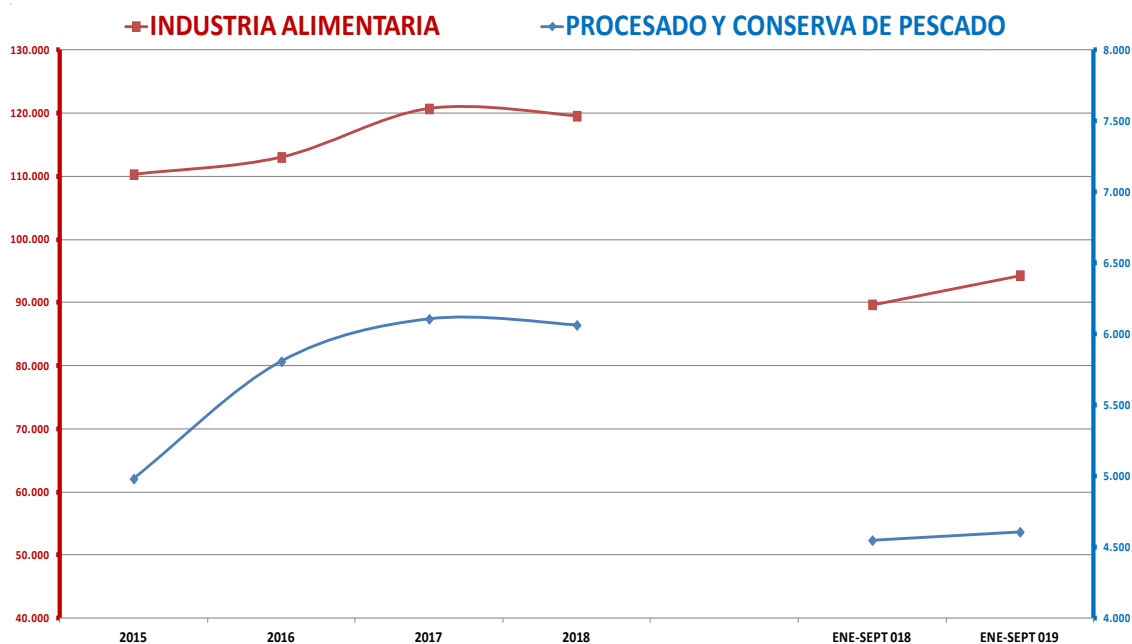
Antes de exponer las principales líneas de actuación es necesario resaltar algunos datos del sector que ponen de manifiesto la necesidad de poner en marcha #PescarDerechos.

1. La producción y el tejido empresarial

Producción

La cifra de negocios se sitúa cerca de los 6.000 Millones de euros. Nuestra última estimación para el valor de la producción efectiva del sector de la industria de pescado fue para el acumulado enero-septiembre de 2019, período en el que alcanzó los 4.600 Millones de euros, lo que supone en torno al 5% de la producción de la Industria alimentaria española en ese momento; si bien, viene manteniendo este peso durante los últimos años, aunque está presentando menores tasas de crecimiento desde 2016.

PRODUCTO INDUSTRIA ALIMENTARIA Y PROCESADO Y CONSERVAS DE PESCADO. (eje izquierdo: Industria alimentaria; eje derecho: procesado y conserva de pescado) Millones de euros



Estimación en función de los datos de industria del INE y EUROSTAT

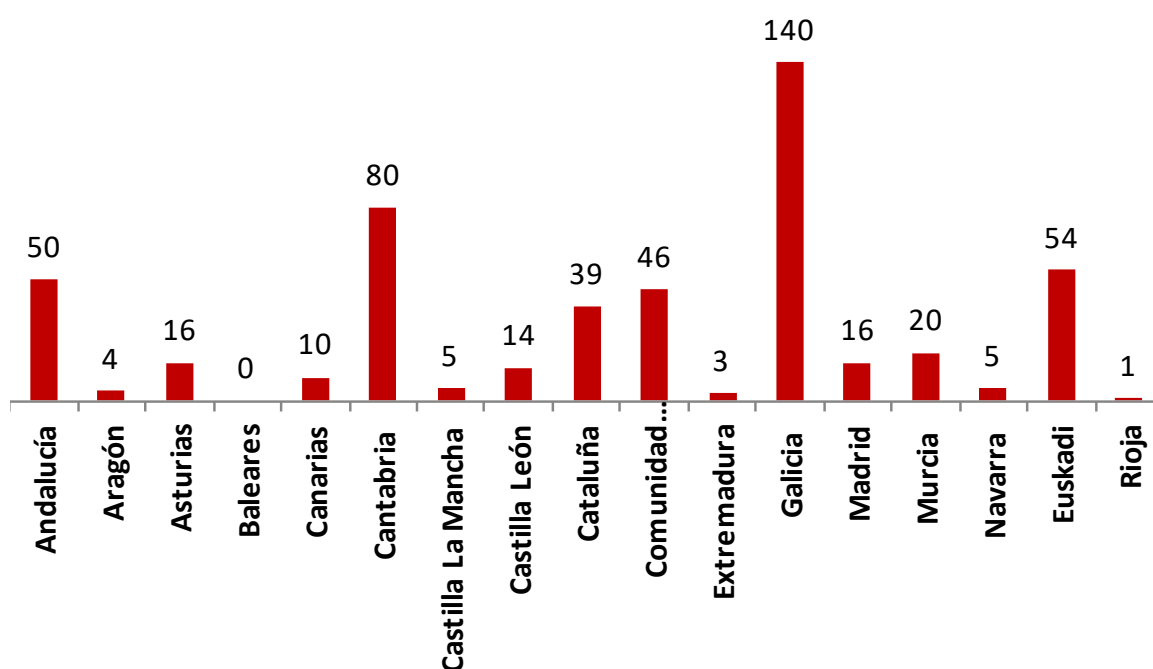
Tejido

En el sector hay 650 empresas, no obstante, 500 empresas son las que cuentan con personas trabajadoras de las cuales el 80% aproximadamente se dedica a la fabricación de conservas y el resto al procesado. Por supuesto, **una de las características del sector es la atomización del tejido**, puesto que el mayor porcentaje lo representan empresas de hasta 5 personas asalariadas, estando en dicho tramo el 36,4% de los centros de trabajo según nuestro registro; de entre 6 y 9 trabajadores y trabajadoras estaría otro 10,2%; un 26,6% los que tienen entre 10 y 30 incluidos y un 26,8% representarían los centros con más de 30 personas trabajadoras.

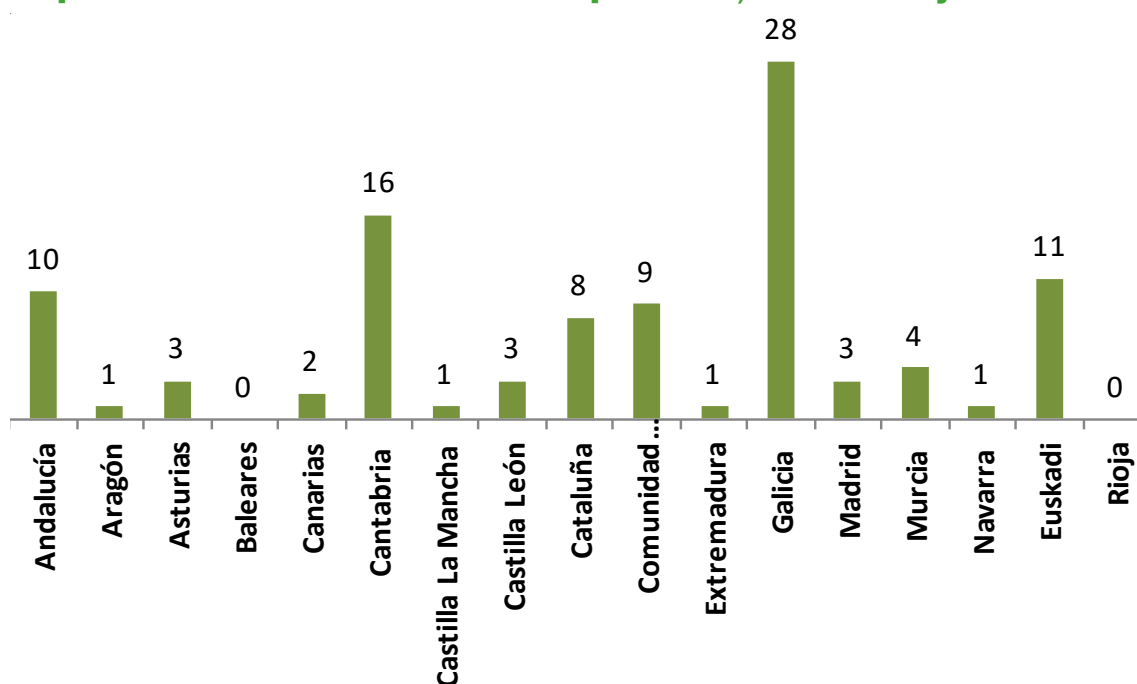
En el caso de la Industria alimentaria la atomización es mayor, puesto que los centros de trabajo de hasta 5 personas asalariadas representan el 61,2% del total.

En cuanto a la distribución territorial se observa determinada concentración, puesto que entre Galicia y Cantabria acumulan casi el 44% del total de empresas, aunque también tienen importancia otras comunidades como C. Valenciana, Euskadi y Andalucía.

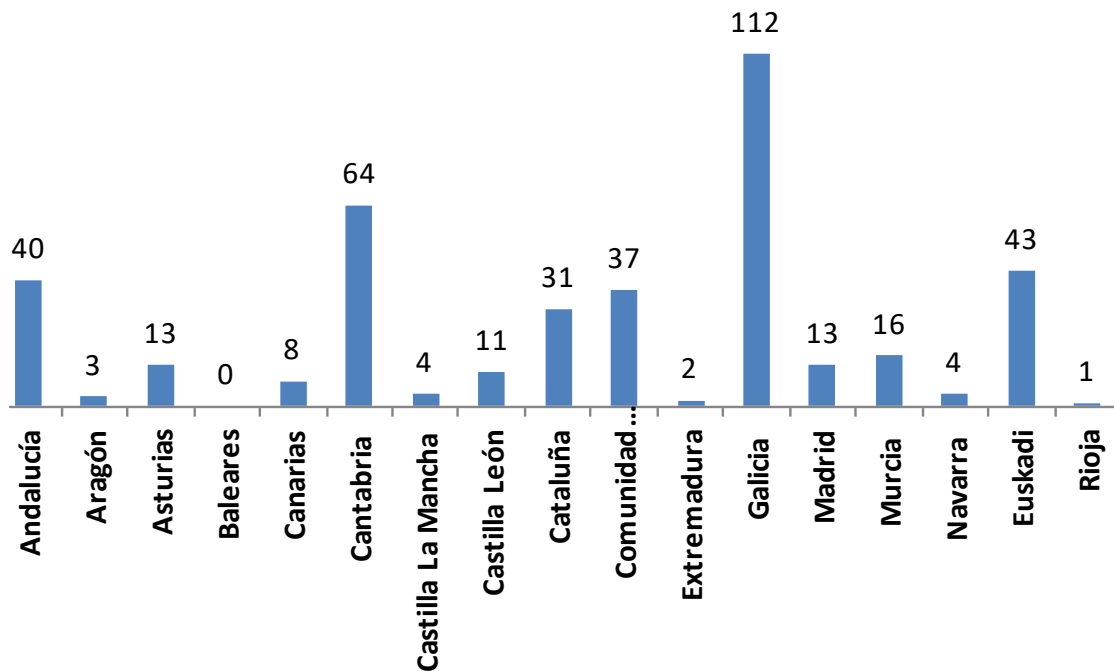
Empresas CNAE 102: PROCESADO Y FABRICACIÓN DE CONSERVA DE PES-CADO



Empresas CNAE 10.21: Procesado de pescados, crustáceos y moluscos



Empresas CNAE 10.22: Fabricación de conservas de pescado



Fuente: DIRCE del INE y Registros CCOO de Industria. Elaboración propia.

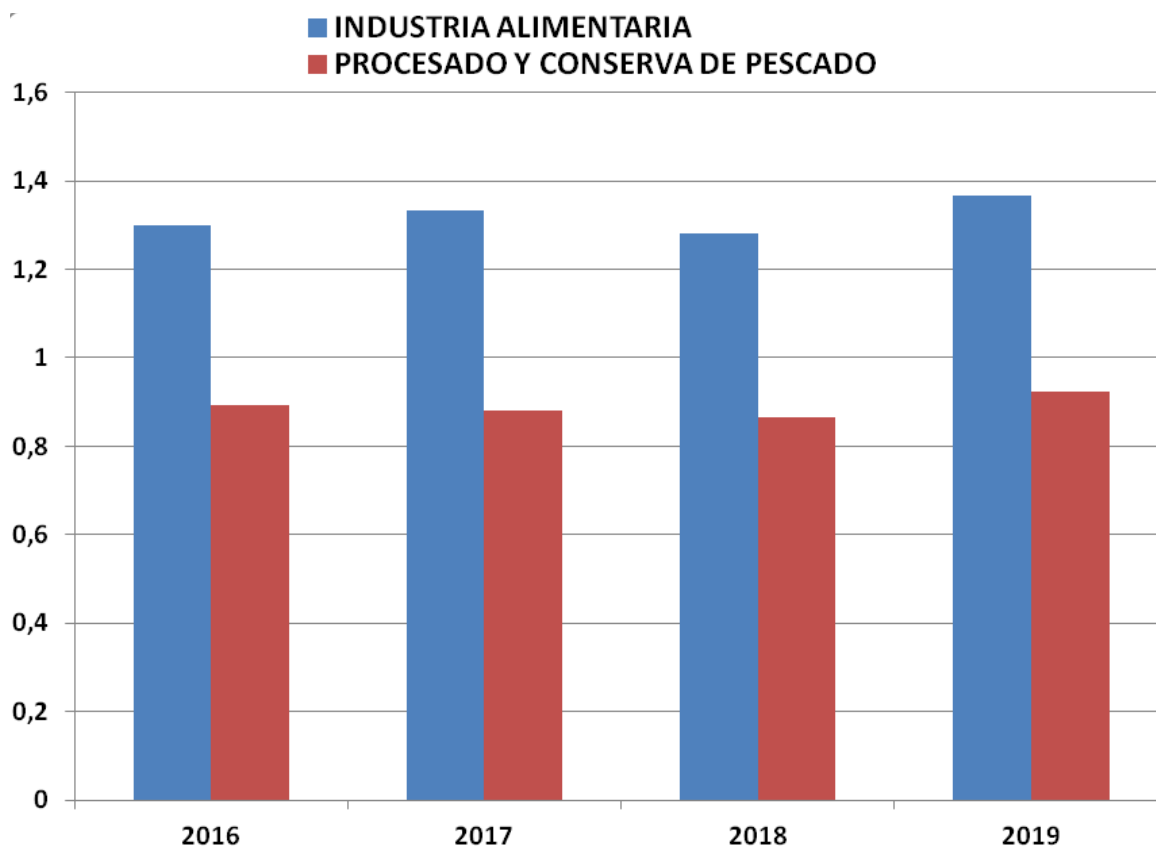
Comercio exterior

El sector viene a representar en torno al 16% del comercio exterior de la Industria alimentaria, pero más como consecuencia del peso que tienen las importaciones que las exportaciones. En 2019 las exportaciones sumaron 3.378 Millones, el 10% de las de la Industria alimentaria, en tanto que las importaciones fueron de 5.680 Millones, el 25% del total.

En cuanto a la evolución del comercio exterior, en tanto que en la Industria alimentaria se ha incrementado, en el caso del sector se ha reducido en 2019, en el entorno del 3%.

No obstante, hay que advertir que esta evolución desfavorable se ha producido solo durante este último año, puesto que en los últimos años estaba creciendo a tasas intensas. Probablemente en dicha evolución tenga mucho que ver la calidad de la inserción comercial de los productos del sector, lo que viene a demostrar al final que una competitividad basada en la presión sobre los costes en lugar de en la aportación de valor añadido está abocada a no ser sostenible.

CALIDAD INSERCIÓN COMERCIO EXTERIOR

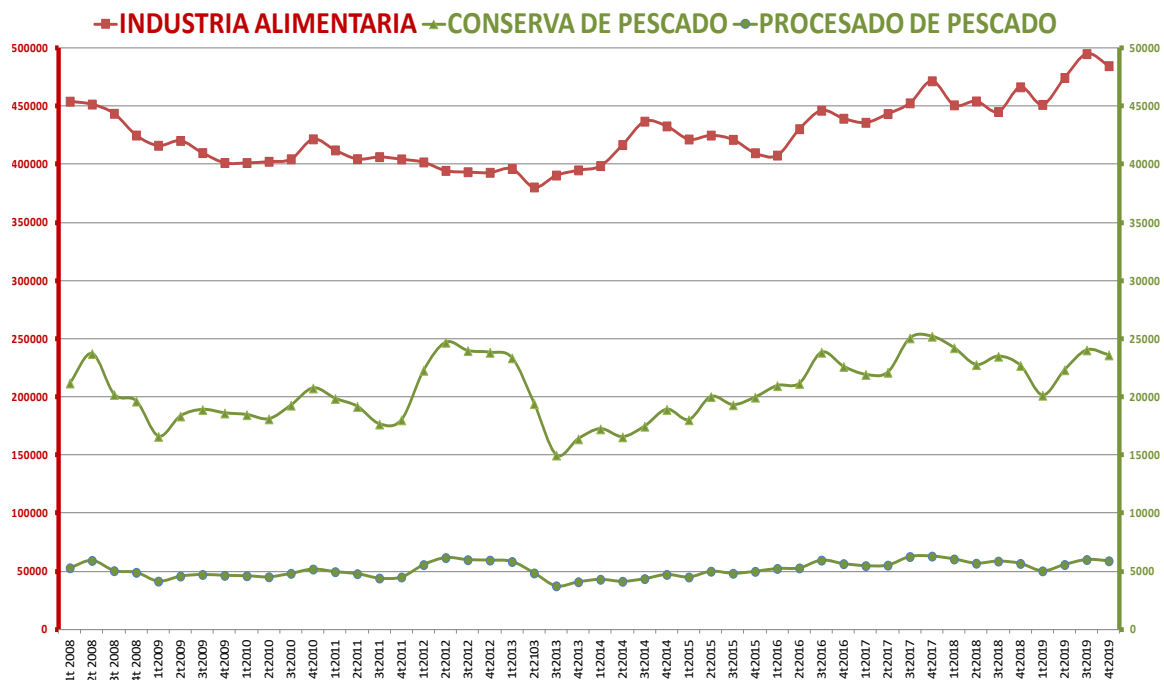


Fuente: ICEX. Cuanto mayor que 1, mayor valor añadido incorpora el producto exportado respecto al importado.

2. El empleo.

Según el promedio de los 4 trimestres de la EPA de 2019, trabajan en el sector 28.158 personas asalariadas, lo que representa el 6% del empleo asalariado que hay en la Industria alimentaria. En torno al 20% (5.000) en las actividades concretas correspondientes a la CNAE 10.21 “Procesado de pescados, crustáceos y moluscos” y el 80% (23.000) en industrias adscritas a la CNAE 10.22 “Fabricación de conservas de pescado”.

EMPLEO EPA INDUSTRIA ALIMENTARIA Y PROCESADO Y CONSERVA DE PESCADO. (eje izquierdo: Industria alimentaria; eje derecho: procesado y conserva de pescado)



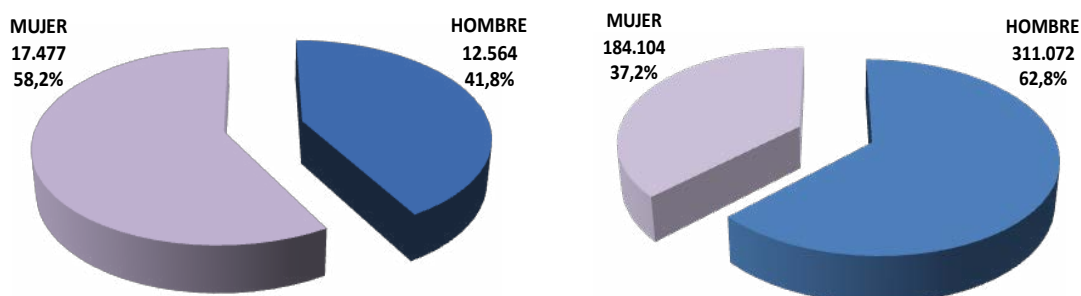
Fuente: EPA del INE y registros de CCOO de Industria. Elaboración propia.

Según la EPA, durante 2019, el volumen más alto de empleo en el sector se alcanzó en el tercer trimestre, con un total de 30.041 personas asalariadas, siendo 12.564 hombres y 17.477 mujeres, lo que nos arroja una tasa de feminización del 58,2%, mientras que en la Industria alimentaria en conjunto el peso de la mujer está 21 puntos por debajo, con una tasa de feminización del 37,2% en dicho trimestre, siendo también el del pico del empleo para todo el agregado. La tasa de feminización en la industria manufacturera se sitúa alrededor del 20%.

POBLACIÓN LABORAL SEGÚN GÉNERO. TERCER TRIMESTRE EPA 2019.

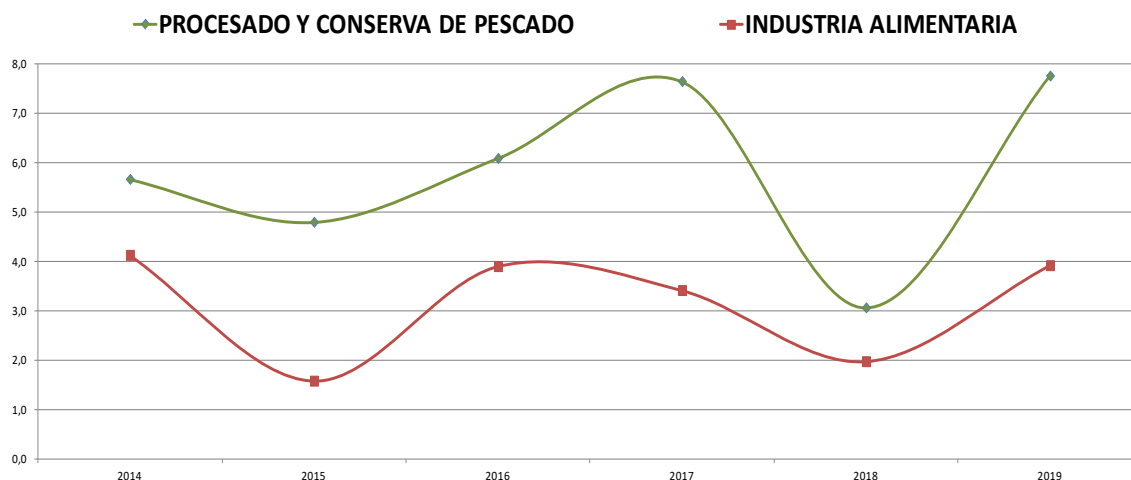
INDUSTRIA DE PESCADO.

INDUSTRIA ALIMENTARIA



La estacionalidad y la temporalidad también es más acusada en el sector de la industria de pescado, puesto que es mucho mayor el porcentaje que representan las personas que tienen bien un contrato temporal o bien un contrato fijo discontinuo. De hecho, la tasa de estacionalidad del empleo del sector es varios puntos superior a la que presenta la Industria alimentaria en conjunto, prácticamente la duplica en 2019.

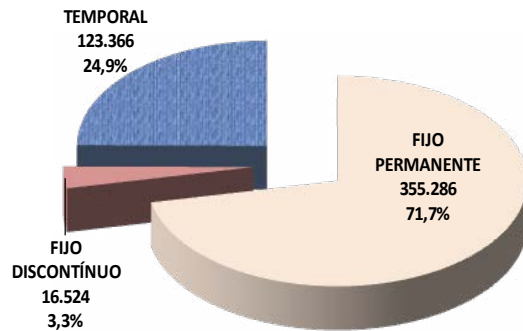
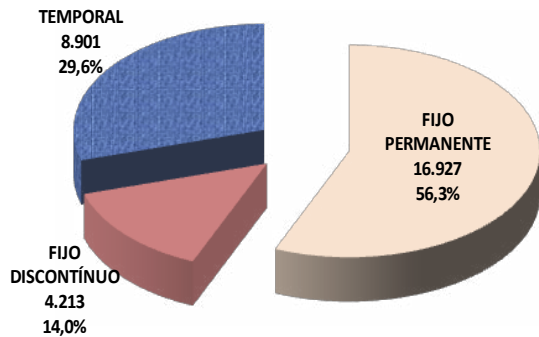
TASA DE ESTACIONALIDAD DEL EMPLEO.



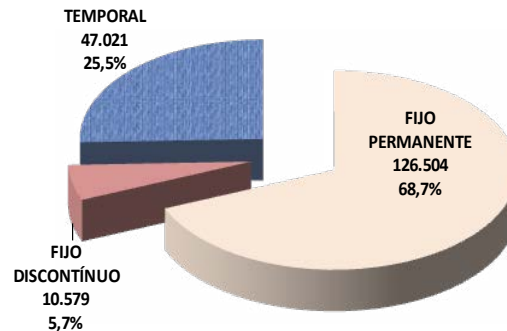
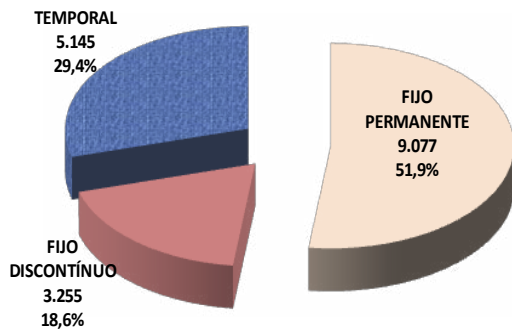
Fuente EPA. Tasa de estacionalidad: coeficiente de variación de Pearson.

También podemos hablar de una menor permanencia en el empleo por parte de la población del sector, puesto que en el tercer trimestre de 2019 solo el 56,3% de las personas tenían un contrato de carácter fijo permanente, siendo este porcentaje de casi el 72% entre los trabajadores y trabajadoras de la Industria alimentaria. Pero además de esta discriminación en virtud de la actividad desarrollada, las mujeres del sector sufren una agudización de esta precariedad, puesto que el porcentaje que representan las fijas permanentes baja hasta el 51,9%.

POBLACIÓN LABORAL POR CONTRATO. TERCER TRIMESTRE EPA 2019



MUJERES POR CONTRATO. TERCER TRIMESTRE EPA 2019



También se aprecia cómo se da mayor temporalidad entre la población asalariada que trabaja en el sector, tanto en general como en el caso de las mujeres, entre las que la tasa de temporalidad es casi 5 puntos superior a la de la Industria alimentaria. **Ade- más, el porcentaje de personas que están expuestas a una precariedad extrema es muy superior en el caso del sector, entendida como la relación laboral mediante contratos de duración inferior al mes; están en esta situación el 11,9% de la población temporal del sector, frente al 6,3% entre la de la Industria alimentaria.** Este porcentaje se eleva al 12,5% entre las mujeres con contrato temporal, frente al 6,5% de las compañeras de la Industria alimentaria en conjunto.

En la siguiente tabla, podemos ver el desglose por tipos de contratos, donde apreciamos que **el 100% de los contratos fijos a tiempo parcial son cubiertos por las mujeres.** También se aprecia como **el 77.23% de los contratos a tiempo parcial fijos o temporales, los tienen las mujeres.** Lo que denota claramente, más allá de que los contratos precarios son para las mujeres, es que existe una nula corresponsabilidad en materia de conciliación por parte de los hombres del sector.

En esta tabla también se extraen conclusiones como que el 71,74% de los contratos temporales que se realizan y el 82.38% de los contratos fijos-discontinuos que existen recaen sobre las mujeres. Por contra, y a pesar de que los hombres suponen alrededor de un 40% del sector, un 76.23% de los hombres tienen un contrato fijo a tiempo completo, un 6.67% lo tiene fijo discontinuo y un 14.32% tiene un contrato temporal. Como vemos, nada que ver con los aberrantes niveles de contratación precaria que soportan las mujeres de la industria del pescado.

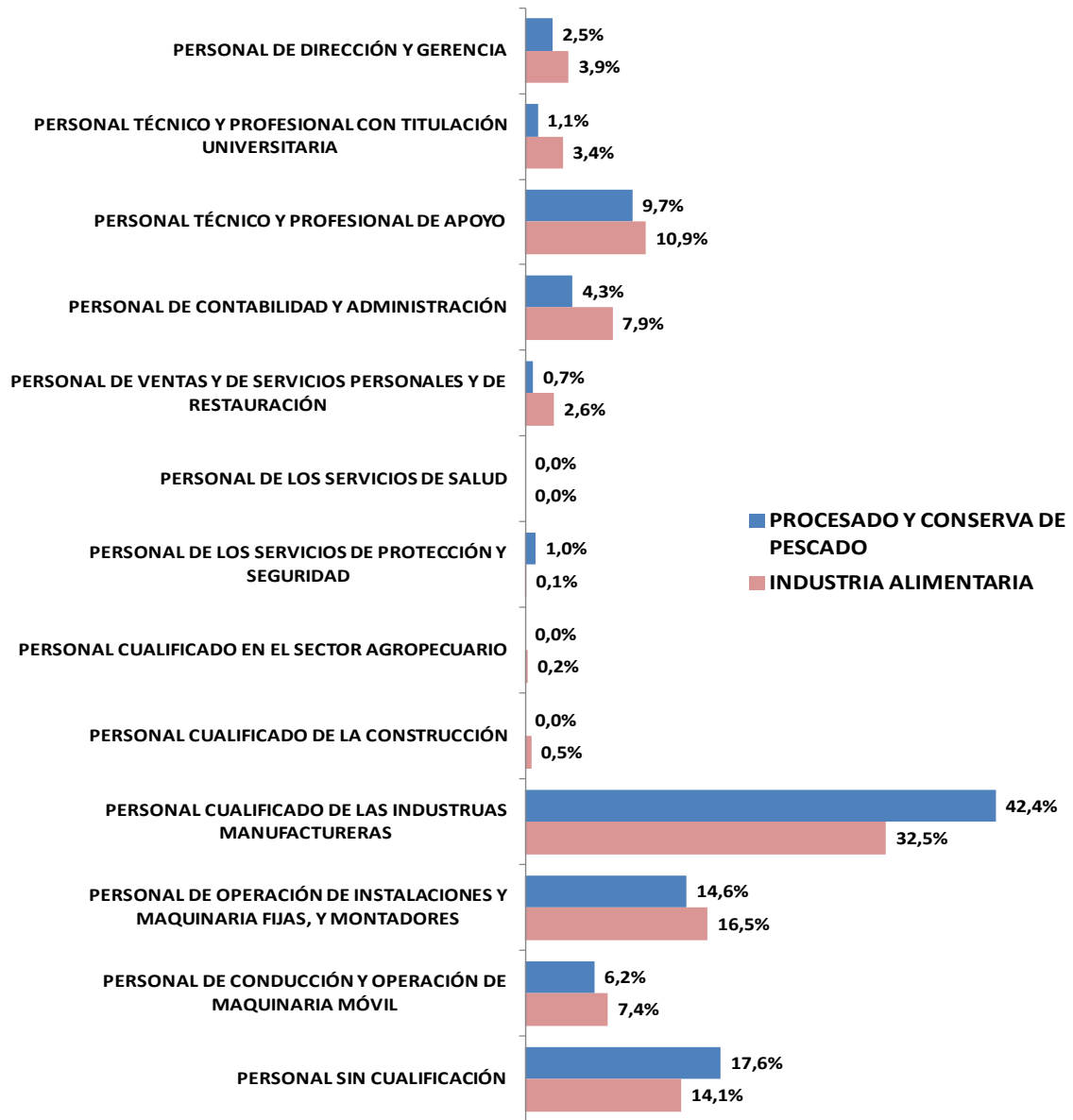
TRABAJADORES POR TIPO DE JORNADA Y CONTRATO. CONSERVA PESCADO

		COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	% PARCIAL
HOMBRE	FIJO PERMANENTE	8.133	0	8.133	0,0%
	FIJO DISCONTINUO	712	0	712	0,0%
	TEMPORAL	1.528	296	1.824	16,2%
	TOTAL	10.373	296	10.669	2,8%
MUJER	FIJO PERMANENTE	7.663	401	8.064	5,0%
	FIJO DISCONTINUO	3.328	0	3.328	0,0%
	TEMPORAL	3.878	605	4.483	13,5%
	TOTAL	14.868	1.006	15.874	6,3%
AMBOS SEXOS	FIJO PERMANENTE	15.796	401	16.197	2,5%
	FIJO DISCONTINUO	4.040	0	4.040	0,0%
	TEMPORAL	5.405	901	6.306	14,3%
	TOTAL	25.241	1.302	26.542	4,9%

PROMEDIO T1 Y T2 DE LA EPA DE 2019

Respecto a la categoría ocupacional en la que están contratadas las personas que trabajan en el sector también se aprecia una diferencia respecto al total de la Industria alimentaria, puesto que **en el caso del Procesado y conserva de pescado el porcentaje de personas que están contratadas en las categorías correspondientes a grupos de menor remuneración es mayor.**

POBLACIÓN LABORAL POR CATEGORÍA OCUPACIONAL. TERCER TRIMESTRE EPA 2019



Por su parte, también hay mayor precariedad en cuanto al subempleo por razón de categoría profesional menor a la cualificación aportada por la persona trabajadora. Así, en procesado y conserva de pescado, el 28,8% de la población trabajadora del tercer trimestre de 2019 está contratada en una categoría inferior a su cualificación, mientras que en la industria alimentaria este porcentaje es del 26,7%. También esta discriminación es más acusada en el caso del género, ya que **la tasa de subempleo en las mujeres de la industria del pescado es del 32,7%**, en tanto que en el conjunto de la industria alimentaria es el 29,8%.

SUBEMPLEO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA. TERCER TRIMESTRE EPA 2019

	PROCESADO Y CONSERVA DE PESCADO			INDUSTRIA ALIMENTICIA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SUBEMPLEO	2.948	5.707	8.655	77.425	54.863	132.288
NORMAL	9.616	11.770	21.386	233.647	129.241	362.888
TOTAL	12.564	17.477	30.041	311.072	184.104	495.176
% SUBEMPLEO	23,5	32,7	28,8	24,9	29,8	26,7

También se puede observar una discriminación negativa hacia la mujer de la industria del pescado, puesto que **solo el 14,8% de las personas que ocupan una dirección o una gerencia de empresa son mujeres, siendo del 30% en el caso del conjunto de la industria alimentaria. Existiendo más un muro de hormigón que un techo de cristal para las mujeres de la industria del pescado.**

3. Los costes laborales.

La industria del pescado es un sector con bajos costes laborales. De hecho, en 2017, último año disponible de la Estadística estructural de empresas del INE, **los costes laborales por cada 100 euros de producción no llegan a 9 euros**. Los sitúa un 6% inferior a los observados en el conjunto de la industria alimentaria, donde representaba 9,5 euros por cada 100 producidos.

PRODUCCIÓN Y GASTOS DE PERSONAL . INE. EEE

INDUSTRIA ALIMENTARIA

	2015	2016	2017
INGRESOS DE EXPLOTACIÓN	93.854.321	96.001.526	102.894.460
GASTOS DE PERSONAL	8.903.714	9.254.380	9.743.977
COSTE LABORAL UNITARIO	9,5	9,6	9,5

CONSERVA DE PESCADO

	2015	2016	2017
INGRESOS DE EXPLOTACIÓN	4.980.142	5.806.708	5.829.409
GASTOS DE PERSONAL	451.597	517.807	521.289
COSTE LABORAL UNITARIO	9,1	8,9	8,9

4. La brecha salarial de género.

En cuanto a la brecha salarial de género, disponemos de la Muestra Continua de Vidas laborales de la Seguridad Social, de la que podemos obtener la máxima base de cotización alcanzada durante un mes de 2017, es evidente la discriminación de género en la industria del pescado:

MÁXIMA BASE DE COTIZACIÓN ALCANZADA EN 2017

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1,00 MENOR QUE 900	0,0%	4,3%	2,4%
2,00 DE 900 A MENOS DE 1.300	15,3%	36,7%	27,4%
3,00 DE 1.300 A MENOS DE 1.600	20,9%	26,2%	23,9%
4,00 DE 1.600 A MENOS DE 2.000	18,4%	10,9%	14,2%
5,00 DE 2.000 A MENOS DE 2.500	15,8%	7,4%	11,1%
6,00 DE 2.500 A MENOS DE 3.000	9,7%	5,9%	7,5%
7,00 MÁS DE 3.000	19,9%	8,6%	13,5%

MUESTRA CONTÍNUA DE VIDAS LABORALES DE LA S.S.

De la tabla anterior se obtiene que el 67,2% de mujeres alcanzaron una base de cotización máxima que es inferior a 1.600 euros, además el mayor porcentaje de mujeres está ubicado en una base máxima inferior a 1.300 euros. Sin embargo, en el caso de los hombres, solo el 36% tiene una base máxima inferior a 1.600 euros, y en el caso de bases máximas por debajo de 1.300 solo lo tienen el 15,3% de los hombres.

Existe una enorme brecha salarial de género por trabajos de igual valor. La diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres es del 29,7%.

Al respecto apuntar que según la Sentencia del Tribunal Constitucional 253/2004, de 22 de diciembre, en las discriminaciones indirectas, los datos revelados por las estadísticas constituyen fuente de indicios de discriminación.

5. Discriminación salarial de género.

Es evidente que en el sector de la industria del pescado **existe una clara discriminación salarial contra las mujeres**. Son varias las formas en las que se materializa. Muchas veces vía complementos o pluses que no perciben las mujeres, bajo el subterfugio de que los puestos de trabajo que ocupan las mujeres no “merecen” ese estímulo para garantizar la cantidad o calidad del trabajo. Esta situación la deberemos abordar sindicalmente empresa a empresa, explotando al máximo las potencialidades del **nuevo RDL 6/2019. El cual introduce importantes novedades en el art. 28 ET para hacer efectivo el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres. Para ello introduce el concepto de “trabajo de igual valor”**. Siendo el objetivo acabar con la discriminación salarial.

Según el citado art. 28 del ET, se considera: *«Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes»*. Esta obligación empresarial se complementa con otras **medidas cuya finalidad es la equiparación salarial y la lucha contra la brecha de género:**

- **Un mandato al empresario: llevar un registro de los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Y las personas trabajadoras a través de sus representantes pueden acceder a ese registro.
- **Unos límites: cuando** en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras el **promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más**, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Por otra parte, **es mucho más grave el problema cuando es la propia negociación colectiva, la que contribuye a esta situación**. Los convenios colectivos de la industria del pescado están “legalizando” la infravaloración del trabajo llevado a cabo por las mujeres del sector **a través del sistema de clasificación profesional**. Son los hombres los que acaparan las categorías profesionales de mayor retribución. Sin embargo, gran parte de estos puestos de trabajo son trabajos equivalentes o de igual valor que los puestos de trabajo que realizan las mujeres. Sin embargo, los puestos de trabajo desarrollados por las mujeres tienen una menor retribución.

Resulta ilustrativo como en el Convenio estatal de Conservas de Pescado, la categoría profesional de Ayudante, una de las más bajas del Grupo 6 de Oficios Varios, en el que prácticamente todas las personas trabajadoras de este Grupo profesional son hombres, tiene un salario más alto que la categoría profesional de Maestro, la

más alta del Grupo 5 Producción. Donde prácticamente todas las personas trabajadoras son mujeres.

Extracto de la tabla salarial vigente Convenio estatal conservas de pescado:

Grupo 5 Personal Fabricación (casi 100% mujeres)	Salario base anual	Grupo 6 Oficios Varios (casi 100% hombres)	Salario base anual	Grupo 4 Personal Subalterno (casi 100% hombres)	Salario base anual
Maestro	14,403.25	Maestro	16,281.75	Vigilante	15,673.70
Oficial de 1ª	14,190.75	Oficial de 1ª	15,470	Almacenero	17,638.46
Oficial de 2ª	14,131.25	Oficial de 2ª	14,977	Portero	15,673.70
Auxiliar	14,033.50	Ayudante	14,688	Conserje	15,673.70
		Peón	14,033.50	Ordenanza	15,673.70

Por otra parte, como se comprueba en la misma tabla, **todas las categorías profesionales del Grupo 4 Personal Subalterno compuesto principalmente por hombres tienen una retribución más alta que las categorías del Grupo de Fabricación, compuesto prácticamente por mujeres.** Así pues, la categoría de Almacenero tiene un 22% más de salario que la categoría de Maestro (aunque realmente es Maestra), que es la más alta del Grupo de Fabricación como hemos apuntado anteriormente.

Ocurre lo mismo con categorías como Vigilante, Conserje u Ordenanza. Todas ellas cobran un 9% más de salario base que la categoría referenciada. Y como en el anterior caso, resulta que son hombres los que ocupan los puestos y categorías del Grupo 4.

En definitiva, **resulta alarmante y vejatorio que una Maestra de Fabricación cobre sobre salario base un 13% menos que un Maestro de Oficios Varios, un 22.5% menos que un Almacenero del Personal Subalterno, o un 9% menos que un ordenanza, conserje o vigilante.** Todo ello sin entrar en la parte principal donde se suele ensanchar la brecha salarial de género que es vía complementos y pluses.

Al respecto, **la doctrina jurídica dice que la regla de la no discriminación exige que los criterios de valoración del trabajo no puedan resultar, en sí mismos, considerados discriminatorios, es decir, deben ser neutros.** En esta línea se entenderán incluidas dentro del marco de la prohibición, no sólo las discriminaciones directas que supongan una vulneración frontal al principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor al tener como causa directa de la distinción el factor de sexo, sino también las llamadas discriminaciones indirectas que suponen tratamientos formalmente no discriminatorios o razonablemente desiguales de los que derivan. **Las diferencias que tienen lugar entre personas trabajadoras de diferente sexo, provocando un tratamiento diferencial y más desfavorable basado sólo en la distinción sexual (STC 145/1991, 1-7-1991 [RTC 1991, 145]). En tales casos, la diferenciación se funda**

en causas aparentemente neutras y distintas al sexo, pero la distinción arroja como resultado un perjuicio que afecta desproporcionadamente a un colectivo integrado mayoritariamente por trabajadores de un solo sexo. Un ejemplo de tales fórmulas sería la diferencia de salario por categorías profesionales, cuando la empresa sólo contrata mayoritariamente a trabajadores de un sexo para integrarse en una determinada categoría y trabajadores de otro sexo para integrarse en otra categoría, siendo el contenido del trabajo esencialmente el mismo y la diferencia de categoría un puro artificio.

6. Conclusiones del informe.

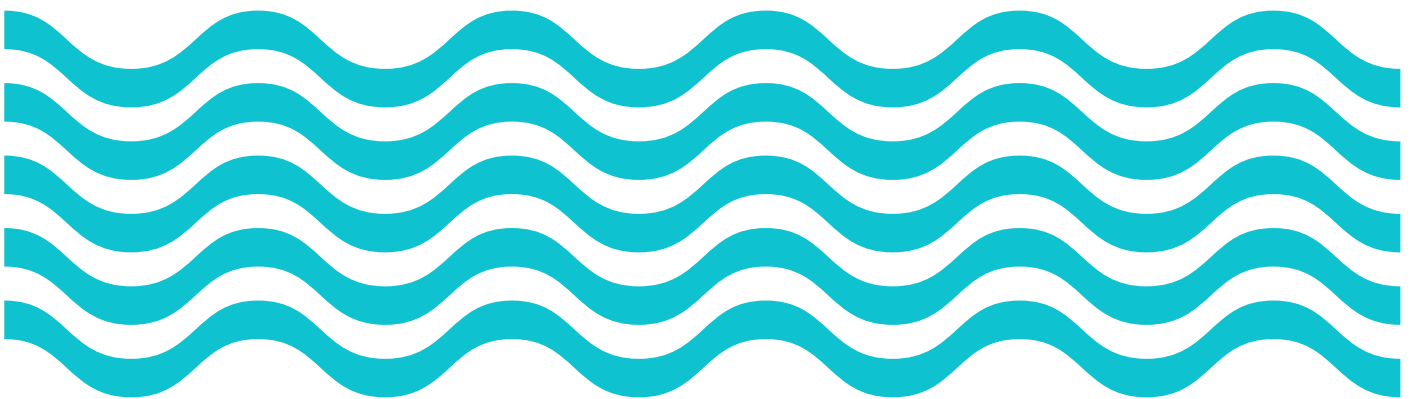
- **El peso del sector:** La industria del pescado factura seis mil millones de euros. Hay más de 650 empresas, donde trabajan más de 28.000 personas.
- **La representación de la mujer en el sector:** El 60% de las personas trabajadoras son mujeres. Siendo un sector altamente feminizado, ya que en la Industria Alimentaria las mujeres son el 38% y en la Industria manufacturera alrededor del 20%.
- **La precariedad en el sector:** Los hombres y mujeres del sector tienen unas condiciones precarias e inferiores a las del resto de personas trabajadoras del sector manufacturero de la propia industria de alimentación y bebidas. Una de las principales razones es el hecho mismo de ser un sector feminizado, y por tanto, el valor del trabajo está infravalorado.

Así pues, muchas de las categorías profesionales donde se concentra la principal mano de obra tienen salarios por debajo de los 14.000 euros brutos anuales, a pesar de que el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por los agentes sociales con fecha BOE de 18 de julio de 2018 establece una referencia salarial superior. Incluso algunas de ellas tienen una referencia por debajo del SMI vigente, cuestión que hemos denunciado por parte de CCOO de Industria y estamos a la espera de resolución judicial.

- **La desigualdad y discriminación de la mujer en el sector:** Dentro de la industria del pescado, son las mujeres las que sufren las peores condiciones. La discriminación se origina desde la selección, contratación, formación y promoción dentro de las propias empresas:
 - Empleo temporal y precario: El 48% de las mujeres que trabajan en la industria del pescado tienen un contrato precario. Un 30% tiene un contrato temporal y un 18% un contrato fijo discontinuo. El 77% de los contratos a tiempo parcial los firma una trabajadora del sector.
 - Tasa de subempleo: El 32,7% de las mujeres que trabaja en el sector aporta una cualificación mayor a la que requiere su puesto.
 - El techo de cristal en este sector es más un muro de hormigón, ya que sólo el 14,8% de las mujeres ocupan un puesto de dirección o gestión.
 - Existe una enorme brecha salarial de género por trabajos de igual valor. La diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres es del 29,7%.

7. ropuestas de actuación.

- a. Intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en lo que respecta al fraude de ley en la contratación y en la discriminación salarial que sufren las mujeres del sector.
- b. Implicación del Ministerio de Igualdad, en la búsqueda de soluciones para acabar con la brecha profesional o techo de cristal que afecta a las mujeres.
- c. Implicar a las grandes superficies con nuestra iniciativa del semáforo o termómetro de la precariedad y la discriminación en la industria del pescado. Todo ello, al objeto de que sus proveedores de productos de pescado acaben de una vez con esta situación o en caso contrario, las grandes superficies opten por otros proveedores comprometidos con tener una plantilla libre de precariedad y de discriminación contra las mujeres.
- d. Establecer a través de la negociación colectiva un sistema de clasificación profesional por grupos que establezca una referencia retributiva justa y equitativa. Atendiendo al criterio de trabajo de igual valor.
- e. Implantar en las empresas del sector planes de igualdad reales y efectivos, que corrijan la discriminación histórica contra la mujer en su desarrollo profesional en la empresa.
- f. Conseguir una convergencia de condiciones salariales y laborales de la industria del pescado con los demás sectores de la industria alimentación y bebidas.
- g. Crear el observatorio sectorial de la industria del pescado, como mecanismo o herramienta del diálogo social dentro del sector. Al objeto de analizar, debatir y proponer cambios que permitan mantener y crecer el tejido productivo del sector y la cantidad y calidad del empleo que se genere.
- h. Fomentar la IGP de la anchoa. Una iniciativa imprescindible para salvar el tejido industrial de las conserveras del cantábrico.
- i. Impulsar una modificación legal del contrato fijo discontinuo al objeto de equiparse con los contratos de duración determinada en el acceso a medidas de protección social en períodos de inactividad.



CCOO
industria

