

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de Actemsa

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa ACTEMSA (código de convenio número 15004352012006), que foi suscrito o 20 de febreiro de 2013 pola comisión negociadora, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

Esta Xefatura Territorial de Traballo e Benestar ACORDA

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, a 7 de marzo de 2013.

Xefe do Departamento Territorial da Coruña

LUIS ALBERTO ÁLVAREZ FREIJIDO

CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA ACTEMSA

ARTIGO 1.–Ámbito funcional.

O presente convenio será de aplicación na empresa ACTEMSA dedicada o almacenamento, clasificado, manipulado e tratamento de toda clase de produtos alimenticios para posteriormente comercializalos así como servizo previo de manipulado e tratado de calquera xénero de alimentos para terceiras empresas dedicadas á industria de alimentación.

ARTIGO 2.–Ámbito territorial.

O presente convenio aplicárase o centro de traballo da empresa sito na Pobra do Caramiñal, A Coruña.

ARTIGO 3.–Ámbito oersoal.

O presente convenio afecta a totalidade de persoal de ACTEMSA, tanto o existente no momento da súa sinatura como aquel que se incorpore perante a vixencia do mesmo.

ARTIGO 4.–Vixencia e prórroga.

O convenio entrará en vigor o día da súa firma, nembargante os efectos económicos serán dende o 1.º de xaneiro de 2013, e terá unha duración ata 31 de decembro de 2013.

O convenio prorrogárase e manterá a súa plena vixencia mentres non sexa negociado e substituído por un novo.

ARTIGO 5.–Denuncia.

O convenio colectivo deberá denunciarse con unha antelación de un mes antes da finalización da súa vixencia. A denuncia deberá realizarse por escrito e comunicada a autoridade laboral e o resto das partes lexitimadas para a negociación, en concordancia ca lexislación laboral de aplicación.

De non procederse a denuncia do convenio no prazo establecido, entenderase prorrogado de ano en ano, mantendo a súa vixencia en todo o seu contido normativo e obrigacional.

ARTIGO 6.–Condicións económicas máis beneficiosas.

Todas as condicións económicas establecidas no presente convenio teñen a condición de mínimas e son as que figuran na táboa salarial anexa.

Quen veña gozando de algunha condición máis beneficiosa que as establecidas neste convenio deberán conservalas e non ser absorbidas nin compensadas.

ARTIGO 7.–Contratación.

ACTEMSA é consciente da necesidade de que os traballadores e traballadoras gocen da maior estabilidade posible no emprego, polo que procurará reducir nas súas relacións laborais a contratación indirecta así como aumentar de maneira progresiva a contratación indefinida, xa existente, dende a publicación do presente convenio.

Poderanse realizar contratos de traballo de duración determinada, tal como establece a lexislación vixente coas seguintes particularidades:

a) Contratos de formación para todas as categorías profesionais.

Os traballadores que se acollan a esta modalidade contractual deberán ser maiores de 16 anos e menores de 25 anos que non teñan titulación académica requirida para realizar un contrato en prácticas.

A duración mínima será de un ano e a máxima de tres.

O límite máximo de idade non se aplicará cando o contrato se concerte non persoas con discapacidade.

b) Os contratos en prácticas seralle de aplicación a normativa legal vixente.

c) Poderanse facer contratos por obra ou servizo determinado. Co fin de evitar o máximo a utilización de formas de contratación externas (E.T.T. ou contratas) e adecuar as contratacións as necesidades reais da empresa en función dos pedidos que teña que facer fronte, identificando estes con características especiais, dadas as condicións da empresa, poderanse facer estes contratos, para cumprimentar ditos pedidos, previndo unha duración limitada.

d) En canto os contratos eventuais por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa, establecerase a súa causa de forma expresa e explícita. O non previsible será a característica definitoria deste tipo de contratación. A duración máxima será de acordo ca lexislación vixente.

e) A contratación indirecta queda restrinxida as seguintes situacións de excepción:

– Cubrir baixas derivadas de I.T.

– Ausencias imprevistas.

– Realización de pedidos imprevistos.

– Abundancia de materias primas e sempre que supoña unha excepción dentro de cada campaña.

f) Poderase facer contratos fixos descontinuos segundo a lexislación vixente.

O contrato por tempo indefinido dos fixos descontinuos concertarase para realizar traballos de carácter fixos descontinuos que non se repitan en datas certas dentro do volume normal da actividade da empresa. Este contrato terá que ser necesariamente por escrito.

En cada suspensión de traballo da traballadora fixa descontinua non se considerará extinguido se non tan so interrompida a relación laboral, o ser estas suspensións derivadas da falta de regularidade do traballo propias o desenvolvemento da industria, non considerándose concorrencia de causas económicas ou tecnolóxicas. A efectos de obter as prestacións de desemprego en cada suspensión, entregáraselle a cada traballador a certificación de empresa que acredite a falta de pedidos.

As traballadoras e traballadores fixos descontinuos deberán ser chamados cada vez que vaian a levarse a cabo actividades para as que foron contratados, aínda cando, e dado o carácter propio da industria, o chamamento do persoal fixo descontinuo poderá facerse gradualmente en función das necesidades que esixa en cada momento o volume de traballo a desenrolar e deberá efectuarse dentro de cada especialidade por orde relativo e sucesivo de antigüidade e categoría, procurando deste modo, que todos os traballadores e traballadoras cumpran o mesmo período útil de traballo anual.

O chamamento o persoal farase mediante oportuna comunicación, por medio comprobable e o traballador terá 48 horas para incorporarse as tarefas produtivas.

Para constancia do traballador, no taboeiro de anuncios da empresa, se irá situando a relación de produtores chamados en cada momento para que todo traballador poida comprobar que se respecta o orde relativo e sucesivo de antigüidade que se fixo referencia.

Para que se produza a suspensión de contratos, esta deberá ser comunicada por escrito o traballador, axuntándolle a certificación de empresa e notificándolle tal circunstancia o I.N.E.M.

En cada suspensión informarase a representación sindical existente na empresa.

Non se poderá suspender a actividade de traballadores fixos descontinuos mentres permanezan en alta na empresa produtores contratados con carácter temporal, excepto cando haxa necesidade de cumprir o período polo que foron contratados.

A empresa o día anterior o chamamento, presentará nas oficinas do I.N.E.M unha relación de traballadores chamados, a que será visada .

Na relación constarán os seguintes datos:

Nome da empresa.

Número de Seguridade Social.

Nome e apelidos da traballadora ou traballador.

Documento Nacional de Identidade e número de afiliación a Seguridade Social da traballadora/or.

ARTIGO 8.-Período de proba.

No ingreso os traballadores e traballadoras poderán ser sometidas/os os seguintes períodos de proba de duración máxima:

Persoal titulado: 2 meses.

Persoal administrativo: 1 mes.

Persoal subalterno, especialistas e peóns: 15 días.

Durante o período de proba, a empresa e o traballador ou traballadora poderá resolvelo contrato de traballo sen previo aviso.

Transcorrido o período de proba sen que se produza desistemento, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo de servizos prestados ca antigüidade do traballador na empresa.

Salvo acordo en contrario, a situación de I.T. que afecte o traballador durante o período de proba, interromperá o cómputo do mesmo, que se continuará a partir da data de reincorporación efectiva o traballo.

ARTIGO 9.-Ascensos.

Os ascensos rexeranse polas seguintes normas:

a) Os ascensos dos traballadores a postos de traballo que impliquen mando de confianza será de libre nomeamento pola empresa.

b) Para ascender a un nivel profesional superior, estableceranse sistemas de carácter obxectivo, tomando como referencia, entre outras circunstancias as seguintes:

Titulación adecuada

Coñecemento do posto de traballo

Historial profesional

Haber desempeñado funcións de carácter superior o seu nivel profesional, durante un mínimo de 6 meses consecutivos.

Superar satisfactoriamente as probas que se propoñan, que serán adecuadas o posto a desempeñar.

En idénticas condicións de idoneidade, adxudicaráselle os ascenso o máis antigo. Os representantes dos traballadores e traballadoras controlarán a correcta aplicación do anteriormente sinalado.

ARTIGO 10.-Cesamentos voluntarios.

As traballadoras e traballadores que desexen cesar voluntariamente o servizo da empresa virán obrigados a poñerllo en coñecemento da mesma, cumprindo os seguintes prazos de preaviso:

Persoal titulado: 2 meses.

Persoal técnico non titulado e administrativo: 1 mes.

Persoal subalterno, profesionais e peóns: 15 días.

ARTIGO 11.-Formación profesional.

As partes signatarias acordan constituír unha comisión paritaria de formación profesional, integrada por 3 membros da parte social e tres da parte empresarial.

Serán funcións desta comisión:

Elaborar estudos de necesidades e planificar accións para poñelas en marcha.

ARTIGO 12.-Seguridade e hixiene no traballo.

No obxectivo de que as condicións de traballo sexan as mellores posibles para previr accidentes e salvagardar a saúde das traballadoras e traballadores e tamén para conseguir os mellores resultados produtivos, acórdase:

- a) Constituír a comisión de seguridade e hixiene establecida na normativa legal vixente.
- b) Promover as accións formativas que posibiliten minorar os riscos de accidente e enfermidades profesionais.
- c) Deberáselle facilitar a roupa e calzado de traballo necesaria para o desempeño do traballo en adecuadas condicións e ca regularidade precisa.
- d) Os útiles de traballo así como a maquinaria deberán estar en condicións adecuadas de mantemento.

ARTIGO 13.-Xornada laboral.

Acórdase establecer unha xornada anual de 1792 horas de traballo.

En ningún caso se realizarán máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán un mínimo de 12 horas. A xornada será de luns a venres, excepto nos casos en que o traballador preste servizos na sección de corte, encestado, cocción, conserxaría nocturna, neste suposto a xornada será de domingo a venres.

Nos supostos de necesidade de evitar perdas de materia prima, atención a cámaras, reparación de maquinaria, etc., a xornada poderá prolongarse ata o sábado as 14 horas, compensándolle as horas traballadas en sábados en horas de descanso dentro das 4 semanas seguintes.

ARTIGO 14.-Horario de traballo.

A empresa establecerá, previa negociación cos representantes legais dos traballadores, a xornada diaria e semanal, en función de que a mesma sexa partida ou continuada. Canado se realice a actividade a quenda, serán de mañá ou de tarde, excepto os traballadores que presten seu servizos en seccións de corte, encestado, cocción e conserxaría nocturna.

Anualmente elaborárase un calendario laboral pola empresa, previa consulta co comité de empresa, dentro do 1.º trimestre do ano, e exporase nos taboeiros de anuncios para coñecemento de tódolos produtores.

A empresa cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá facer o corremento de horarios necesarios, poñéndolle en coñecemento do comité de empresa.

ARTIGO 15.-Horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias axustarase os criterios seguintes:

- 1) Horas extraordinarias habituais: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou danos extraordinarios e urxentes, así como no risco de perda de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos ou períodos punta de produción ou ausencias imprevistas, cambios de quenda e outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade que se trate: mantemento, sempre que nos se poida a utilización das distintas modalidades de contratación temporal previstas pola lei.

A dirección da empresa informará periodicamente a os representantes das traballadoras e traballadores sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, no seu caso, a distribución por seccións. Así mesmo en función desta información e dos criterios máis arriba sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias.

En ningún caso as horas extraordinarias poderán superar o máximo legal de 80 horas o ano, salvo o disposto no apartado 2 anterior.

A os efectos do cómputo das 80 horas o ano indicadas deberá quedar establecido que nos se computarán as que se haxan compensado con descanso.

O importe das horas extraordinarias aboaranse cos seguintes recargo:

- Horas extraordinarias dos apartados 2 e 3 co 25% de recargo.

– Prohíbese a realización de horas extraordinarias os menores de 18 anos.

ARTIGO 16.–Vacacións.

Todo persoal afectado por este convenio gozará dunhas vacacións anuais de trinta días naturais ou a parte proporcional segundo tempo traballado. Haberá 15 días a elección dos traballadores, sempre que en cada quenda non se exceda de 10.

Cando as vacacións sexan fraccionadas a proposta da empresa, non se terán en conta os días festivos, pero sí os domingos. O fraccionamento o que queda facultada a empresa non poderá exceder dous períodos, salvo acordo do traballador.

O réxime salarial para o gozo das vacacións estará constituído polo promedio que haxa percibido a traballadora durante os días de traballo, nos tres meses últimos, incluídos todos os conceptos salariais devengados no mesmo período.

O non contemplado neste artigo, estarase o que diga o Estatuto do Traballadores.

ARTIGO 17.–Percepcións salariais.

Os salarios para a vixencia deste convenio, ano 2013, son os reflectidos na táboa salarial adxunta. Son o resultado de aplicar sobre os salarios actualizados do ano 2012 un incremento do 0,62% para os niveles de peón e oficiais de segunda e o 0,60% para o resto dos traballadores.

ARTIGO 18.–Plus de produtividade.

De acordo cas disposicións vixentes sobre convenios colectivos, e obxectivo dos mesmos o incremento da produtividade da empresa. A empresa ten implantado un sistema de remuneración por primas de produción, con carácter xeral, por seccións e quendas de traballo, de acordo cas circunstancias e as posibilidades que se deberá respectar.

Corresponde a dirección da empresa, de acordo co comité de empresa, determinar os rendementos, tomándose como medida de actividade mínima esixible a que se desenrola un operario medio entregado o seu traballo, sen estímulo dunha remuneración por incentivo, ritmo que pode manter día tras día, facilmente, sen que esixa un esforzo superior o normal.

No caso de conformidade entre ambas partes, os rendementos aplicaranse de inmediato.

ARTIGO 19.–Plus de nocturnidade.

Establécese un plus de nocturnidade do 15% sobre o salario base para cada categoría engadido o persoal de corte e cocción, este plus abarcará a todos os produtores que desenvolvan o seu traballo entre ás 22.00 e as 6.00 horas, excepto para o persoal que se contrate para realizar traballos nocturnos.

ARTIGO 20.–Plus de peligrosidade.

A empresa abonará un plus de perigosidade por importe do 20% do salario base, para todos os traballadores que presen servizos na sección de corte, e concretamente, manipulado do produto en serras e en proporción o tempo empregado nesta tarefa.

ARTIGO 21.–Plus dominical.

Establécese un plus dominical por importe de 7,00 € por hora traballada en domingo.

ARTIGO 22 – Pagas Extraordinarias.

Todo traballador terá dereito a dúas mensualidades de salario en concepto de pagas extraordinarias consistentes no equivalente a trinta días de salario para cada unha delas.

Aboaranse o día 15 dos meses de xullo e decembro e en proporción o tempo traballado.

As persoas ou categorías que teñan melloras establecidas deberán ser respetadas.

ARTIGO 23.–Complemento de incapacidade temporal.

A empresa completará dende o primeiro día de baixa por incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ata o 100% do salario real do traballador ou traballadora.

ARTIGO 24.–Licenzas.

O persoal terá dereito a licencias retribuídas, nos seguintes casos extensión:

a) Por defunción de pais, irmáns, conxugue, fillos, avós, naturais e políticos, catro días, si o falecemento ten lugar dentro da provincia, e seis días se tivera lugar fóra, sempre e cando se produza o desprazamento.

b) Por enfermidade grave, acreditada polo médico especialista, accidente, hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de pais, conxugue, parellas de feito, fillos e irmáns en grao de consanguinidade ou afinidade, tres días dentro da provincia ou catro fora dela, sempre que o desprazamento se produza, por cada un dos familiares antes sinalados e ano.

- c) Por nacemento de fillo, catro días.
- d) Por matrimonio ou constitución de parella de feito, previa acreditación quince días.
- e) Por traslado de domicilio, un día, dentro do municipio e dous días fóra do municipio.
- f) Por asistencia a consulta de médico, un máximo de 20 horas laborais ó ano, debendo para elo presentar a correspondente xustificación médica.

Os días de licenza considéranse naturais.

ARTIGO 25.-Roupa de traballo.

A empresa entregará a os traballadores e traballadoras que prestan servizos na empresa, roupa de traballo adecuada as súas necesidades e funcións, adecuándose esta ás regulamentacións técnicas e sanitarias e de seguridade e hixiene.

ARTIGO 26.-Axuda por minusvalía.

A empresa abonará en concepto de axuda a contía de 60 € mes por cada fillo ou fillos que o traballador ou traballadora acredite cunha minusvalía física o psíquica igual ou superior ó 33% dos fillos o seu cargo.

ARTIGO 27.-Réxime disciplinario.

Serán consideradas faltas as accións ou omisión que supoñan quebranto ou incumprimento dos deberes de calquer índole impostos polas disposicións legais en vigor e, en especial, polo presente convenio.

As faltas clasifícanse, por consideración a súa importancia, transcendencia e malicia en leves, graves e moi graves.

ARTIGO 28.-Faltas.

Faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidade na asistencia ó traballo sen a debida xustificación, cometidas durante o período de 10 días.
- b) Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando falte ó traballo por motivos xustificadas, a non ser que probe a imposibilidade de facelo.
- c) O abandono do traballo sen causa xustificada, aínda cando sexa por tempo breve. Si, como consecuencia do mesmo, se causa prexuízos dalgunha consideración á empresa ou fose causa de accidente ós seus compañeiros de traballo, esta falta poderá ser considerada como grave ou moi grave, según os casos.
- d) Pequenos descoidos na conservación do material o seu cargo.
- e) Falta de aseo e limpeza persoal.
- f) Non atender ó público coa dilixencia e corrección debidas.
- g) Non comunicar a empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- h) As discusión sobre asuntos extraños ó traballo durante a xornada. Si tales discusións produxeran escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves.
- i) Faltas ó traballo un día no mes sen causa que o xustifique.

Faltas graves:

- a) Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo, cometidas durante o período de 20 días. Cando tivese que relevar a un compañeiro, bastará unha soa falta de puntualidade para que ésta se considere falta grave.
- b) Faltar dous días ó traballo durante un período de 20 días sen causa que o xustifique.
- c) Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia que poidan afectar a ó IRPF. A falta maliciosa destes datos considerarase como falta moi grave.
- d) Entregarse a xogos, calquera que sexan, durante a xornada de traballo.
- e) Non prestar a atención debida ó traballo encomendado.
- f) A simulación de enfermidade ou accidente.
- g) A desobediencia ós superiores en calquer materia de traballo, sempre en exercicio regular das súas facultades de dirección; si implicase quebranto manifesto na disciplina ou dela se derivase perxuício notorio para a empresa ou compañeiros de traballo, considerarase falta moi grave.
- h) Simular a presenza doutro traballador firmando ou fichando por él.

- i) A negligencia ou desidia no traballo, que afecte a boa marcha do mesmo.
- j) A imprudencia en actos de servizo, si implicase risco de accidente para él ou os seus compañeiros ou risco de avería para as instalacións, poderá ser considerada como falta moi grave.
- k) Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas da empresa, aínda fora da xornada de traballo, sen autorización.
- l) As derivadas do previsto no apartados c e h do número anterior.
- m) A reincidencia en faltas leves (excluída a puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e habendo mediado sanción.
- n) Cantas outras faltas tiveran características análogas as anteriores.

Faltas moi graves:

- a) Máis de cinco faltas repetidas e inxustificadas de puntualidade na asistencia ó traballo cometidas nun período de dous meses.
- b) Faltas ó traballo durante cinco días ó mes sen causa xustificada.
- c) A indisciplina e desobediencia no traballo.
- d) As ofensas verbais ou físicas ó empresario ou as persoas que traballan na empresa ou ós familiares que convivan con eles.
- e) Transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo.
- f) A diminución continuada e voluntaria no rendementos do traballo normal ou pactado.
- g) A embriaguez habitual ou toxicomanía si repercuten negativamente no traballo.

ARTIGO 29.-Sancións.

As sancións máximas que poderán impoñerse ós que incurran en faltas serán:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de emprego e soldo hasta dous días.

2. Por faltas graves:

- Traslado de posto dentro da mesma fábrica.
- Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

3. Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de 16 a 60 días.
- Despido.

ARTIGO 30.-Facultade sancionadora, prescripción e anulación.

- a) Corresponde ó xefe da empresa ou persoas en quen delegue a facultade de impoñer sancións.

A sanción de faltas graves e moi graves requirirá comunicación escrita ó traballador, facendo constar a data e os feitos que a motivaron.

- b) As faltas leves prescribirán ós 10 días; as faltas graves ós 20 días e as moi graves ós 60 días, a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de terse cometido.

- c) A empresa anotará nos expedientes personais ou nos libros correspondentes as sanción por altas graves ou moi graves impostas ós traballadores, facendo constar asemade as reincidencias en faltas leves.

- d) A valoración das faltas e as correspondentes sancións impostas pola dirección da empresa serán sempre revisables ante a xurisdicción competente.

- e) Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución da duración das vacacións ou outra minoración dos dereitos ó descanso do traballador, ou multa de haber.

ARTIGO 31.-Abuso de autoridade.

O abuso de autoridade por parte dos xefes consideraranse sempre como falta moi grave. O que as sufra deberá poñelo inmediatamente en coñecemento da dirección da empresa.

ARTIGO 32.-Xubilación voluntaria.

Os traballadores cunha antigüidade de 20 anos na empresa que se xubilen, parcial ou totalmente, recibirán as seguintes cantidades:

Ós 61 anos: 1893,20 €

Ós 63 anos: 1325,24 €

Ós 65 anos: 1164.48 €

A xubilación parcial anticipada, axustarase a lexislación vixente, será concedida automaticamente pola empresa sempre que o traballador ou traballadora a solicite e reúna os requisitos legais necesarios para acceder a ela, o premio farase efectivo no momento que o traballador acceda a xubilación parcial e na cantidade que lle corresponda segundo o tramo que lle corresponda.

ARTIGO 33.-Locais e taboeiro de anuncios.

A empresa porá a disposición do comité de empresa un local adecuado no que poidan desenvolver as actividades sindicais, así como un taboeiro de anuncios.

ARTIGO 34.-Permisos non retribuídos.

A empresa concederá o persoal as licencias sen retribución que soliciten, sempre que non excedan de sete días o ano e que haxa causa xustificada para a súa concesión. (Presentando xustificante médico ou organismo oficial.)

ARTIGO 35.-Revisión médica.

O servizo médico da empresa realizará anualmente un recoñecemento médico a todo o persoal.

ARTIGO 36.-Información os traballadores e traballadores.

A empresa facilitará a todos os traballadores que o soliciten unha certificación na que se detallarán todos os datos da súa situación na empresa: clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extrasalariais, vacacións, importe das horas extras, bases de cotización a Seguridade Social, así como todo o referente o ano anterior, sempre que sexa requirido por algún organismo oficial.

ARTIGO 37.-Acumulación do permiso de lactancia.

As traballadoras que por nacemento dun fillo gocen do permiso de lactancia, terán dereito a acumular dito período, a razón dunha hora diaria.

ARTIGO 38.-Comisión paritaria.

Establécese unha comisión paritaria para vixilancia e interpretación do presente convenio, composta por 3 membros da parte patronal e 3 da parte social.

Dita comisión será o órgano competente para a interpretación e control de todos os temas relacionados no presente convenio, reunirse periodicamente, e con carácter obrigatorio dentro dos 15 días seguintes o momento de recibir comunicación de calquera das partes instando a súa intervención.

Acórdase someterse o AGA, previo a interposición de reclamacións xudiciais.

ARTIGO 39.-Lexislación supletoria.

En todo o non especificado neste convenio, será de aplicación o establecido na lexislación laboral e particularmente no Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 40.-Partes asinantes.

En representación dos traballadores e traballadoras, asinan tódolos compoñentes do comité de empresa, e en representación da empresa a dirección da mesma.

CONVENIO COLECTIVO DE ACTEMSA

OS SALARIOS DO 2013 SON O RESULTADO DUN INCREMENTO DE 0,60% SOBRE OS DE 2012

TÁBOA SALARIAL ANO 2013+HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Salario	Valor hora ordinaria	Valor hora extra	Incremento mes	
	2013	2013	2013		
Técnico titulado superior	1916,47	14,96	18,71	11,43	
Técnico sen título	1711,11	13,36	16,70	10,20	
Director de persoal	1642,67	12,83	16,04	9,79	
Director de compras	1642,67	12,83	16,04	9,79	
Xefe de fabricación	1574,24	12,29	15,37	9,38	
Xefe de almacén	1437,35	11,22	14,03	8,57	
Encargado xeral	1574,24	12,29	15,37	9,38	
Encargado sección	1341,52	10,47	13,09	8	
Auxiliar de laboratorio	909,73	7,10	8,88	5,42	
Oficial 1.ª administrativo	1437,35	11,22	14,03	8,57	
Oficial 2.ª administrativo	1230,97	9,62	12,02	7,34	
Auxiliar administrativo	960,06	7,49	9,37	5,72	
Maquinista	1341,52	10,47	13,09	8	
Frigorista de 1.ª	1341,52	10,47	13,09	8	
Frigorista de 2.ª	1232,01	9,62	12,03	7,34	
Axudante frigorista	1076,66	8,41	10,51	6,42	
SECCIÓN DE LIMPEZA DE PEIXE E ACTIVIDADES AUXILIARES					
Oficial de 1ª	883,13	6,90	8,62	5,26	
Oficial de 2ª	828,25	6,48	8,08	5,1	
Auxiliar	823,02	6,42	8,03	5,07	
Axudante de fabricación e limpeza fábrica	1076,66	8,41	10,51	6,42	
Carretilleiro	1076,66	8,41	10,51	6,42	
Peón	823,02	6,42	8,03	5,07	
			PLUS HORA DOMINICAL	7 €	

2013/3377