

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Departamento Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Convenio colectivo da empresa Actemsa

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa ACTEMSA (código convenio 1504352), que tivo entrada neste Departamento Territorial da Consellería de Traballo e Benestar o día 18.03.2010 e subscrito pola parte económica pola empresa e pola parte social polo comité de empresa o día 18.02.2010, de conformidade co disposto nos artigos 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e o Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia en materia de traballo, este departamento territorial

ACORDA:

PRIMEIRO.—Ordenar a súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante neste departamento territorial, e notificación á representación económica e social da comisión negociadora.

SEGUNDO.—Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.—Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 29 de marzo de 2010.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis Alberto Álvarez Freijido

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACTEMSA

ARTICULO 1.—Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en la empresa ACTEMSA dedicada al almacenamiento, clasificado, manipulado y tratamiento de toda clase de productos alimenticios para su posterior comercialización así como el servicio previo de manipulado y tratado de cualquier género de alimentos para 3.º empresas dedicadas a la industria de la alimentación.

ARTICULO 2.—Ámbito territorial.

El presente convenio resulta de aplicación al centro de trabajo de la empresa sito en Pobra do Caramiñal, A Coruña.

ARTICULO 3.—Ámbito personal.

El presente convenio afecta a la totalidad del personal de ACTEMSA existente en el momento de la firma del mismo, así como al que ingrese posteriormente en la empresa.

ARTICULO 4.—Vigencia.

El convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010 y tendrá vigencia hasta el 31/12/2011, prorrogándose automáticamente por años sucesivos si por cualquiera de las partes no mediara denuncia expresa con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

ARTICULO 5.—Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en el presente convenio tienen carácter de mínimas y figurarán en las tablas salariales anexas.

Quien viniera disfrutando de alguna o algunas condiciones más beneficiosas que las que aquí se establecen deberá conservarlas y no podrán ser ni absorbidas ni compensadas.

ARTICULO 6.—Contratación.

La empresa ACTEMSA es consciente de los acuerdos sobre la estabilidad en el empleo firmados por los representantes sociales y la patronal y para tomar parte en ellos de una manera activa y no meramente testimonial, por lo que procurará reducir dentro de sus relaciones laborales la contratación indirecta así como a elevar de manera progresiva la contratación indefinida ya existente desde la publicación del presente convenio.

Se podrán realizar contratos de trabajo de duración determinada, tal y como establece la legislación vigente con las siguientes peculiaridades:

- a) Se podrán realizar contratos de formación para todas las categorías profesionales.

Los trabajadores que se acogen a esta modalidad contractual deberán ser mayores de 16 años y menores de 21 años que carezca de la titulación académica requerida para realizar un contrato en prácticas. La duración no podrá ser superior a 2 años.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casa de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

b) Los contratos en prácticas estarán a la legislación vigente.

c) Se podrán hacer contratos para obra o servicio determinado. Con el fin de evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas (E.T.T o contratas) y adecuar las contrataciones a las necesidades reales de la empresa en función de los pedidos que se le formulen, identificando éstos con sustantividad propia dadas las especiales características de ésta empresa, se podrán concertar contratos de ésta naturaleza para cumplimentar dichos pedidos, previniendo una duración limitada, aunque estén directamente o colateralmente relacionados con el proceso productivo.

d) En cuanto a los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa se establecerá su causa de forma expresa y explícita. La imprevisibilidad será la nota que defina este tipo de contratación. Para determinar su duración máxima se estará a la legislación vigente.

e) La contratación indirecta queda restringida a las siguientes situaciones de excepción:

- Cubrir bajas derivadas de I.T.
- Por ausencias imprevistas.
- La realización de pedidos imprevistos.
- Abundancia de materias primas y siempre que suponga una excepción dentro de cada campaña.

f) Se podrán realizar contratos fijos discontinuos según la legislación vigente.

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito.

En cada suspensión de trabajo del trabajador fijo discontinuo no se considerará extinguida sino tan sólo interrumpida la relación laboral, y al ser

estas suspensiones derivadas de la falta de regularidad en el trabajo consustanciales al desenvolvimiento de la industria, no se considerarán éstas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas. Las suspensiones de otro carácter tendrán la regulación establecida en la normativa vigente para cada caso. A efectos de obtener las prestaciones de desempleo en cada suspensión se entregará al trabajador certificación de la empresa que acredite la falta de pedidos.

Los trabajadores fijos discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados, aún cuando, y dado el carácter propio de la industria, el llamamiento del personal fijo discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar y deberá efectuarse dentro de cada especialidad por orden relativo y sucesivo de antigüedad y categoría, procurando de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y el trabajador tendrá un plazo de 48 horas dentro de las cuales puede incorporarse a las tareas.

Para constancia del trabajador, en el tablón de anuncios de la empresa, se irá situando la relación de productores llamados en cada momento para que todo trabajador pueda comprobar que se respeta el orden relativo y sucesivo de antigüedad a que se hizo referencia.

En cada suspensión de trabajo, como se expresó no se considera extinguida la relación laboral, sino tan sólo suspendida.

Para que produzca efectos la suspensión del contrato, esta deberá ser notificada al trabajador por escrito, adjuntando la certificación de empresa a que se hace referencia más arriba, notificando tal circunstancia al I.N.E.M, en tanto y cuanto desde este organismo se exija este requisito.

En todo caso, de cada suspensión se dará cuenta por la empresa a la representación sindical existente en la misma.

No podrá suspenderse la actividad de trabajadores fijos discontinuos mientras permanezcan en alta en la empresa productores contratados con carácter temporal, excepto cuando haya necesidad de cumplir el período por el que fueron contratados.

Las empresas el día anterior al llamamiento, presentarán en las oficinas del I.N.E.M una relación de los trabajadores llamados, la cual será visada o sellada.

En esta relación constarán los siguientes datos:

Nombre de la empresa

Número de la Seguridad Social

Nombre y apellidos del trabajador o trabajadora

Documento nacional de identidad y número de la Seguridad Social del trabajador/a

ARTICULO 7.-Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho en período de prueba si así consta por escrito. Dicho período de prueba será variable según sean los puestos de trabajo que se vayan a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal titulado: 2 meses

Personal administrativo: 1 mes

Personal subalterno, especialistas y peones: 15 días

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de aviso previo.

Transcurrido el período de prueba sin que se produzca desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de I.T que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva al trabajo.

ARTICULO 8.-Ascensos.

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

A) Los ascensos de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza será de libre designación por la empresa.

B) Para ascender a una categoría profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada

Conocimiento del puesto de trabajo

Historial profesional

Haber desempeñado funciones de carácter superior a su categoría profesional, durante un mínimo de 6 meses consecutivos.

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo. Los representantes legales de los trabajadores controlarán la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

ARTICULO 9.-Cesamientos Voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado: 2 meses

Personal técnico no titulado y administrativo: 1 mes

Personal subalterno, profesionales, y peones: 15 días

ARTICULO 10.-Formación Profesional.

Las partes signatarias acuerdan constituir una comisión paritaria de formación Profesional, integrada por 3 miembros de la parte social y tres de la parte empresarial.

Serán funciones de esta comisión:

Requerir de las administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial que afecten a la actividad de la empresa con el fin de colaborar tanto en los que estén en marcha, como los que se puedan programar en adelante.

Elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en la actividad para llegar a definir la organización y programación de la misma tanto ocupacional, como reglada.

Elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las cualificaciones profesionales de trabajadores técnicos, administrativos y manuales, con sus equivalentes en la Comunidad Económica Europea, con vistas a la entrada en vigor del Mercado único.

Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en la empresa.

ARTICULO 11.-Seguridad e higiene.

La empresa deberá mantener las acciones y medidas en materia de seguridad y salud laboral que actualmente lleva a cabo y que son necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por ellas.

Estas acciones y medidas están encaminadas a lograr una mejora de calidad de vida y de medio ambiente en el trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen y la participación sindical de los centros de trabajo.

La empresa deberá mantener el plan de prevención en materia de salud y seguridad, que actualmente posee, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente.

También mantendrá los cursos de formación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, de calidad y medioambiente, así como el actual suministro de ropa y material de trabajo que ayuden a cumplir las normas en materia de seguridad laboral e higiene.

Los representantes legales de los trabajadores y /o las organizaciones firmantes participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo anteriormente señalado.

Las técnicas preventivas deberán ir encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del trabajador desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como en los elementos empleados en el proceso.

De acuerdo con las exigencias técnicas de maquinaria empleada en los distintos procesos industriales, la empresa deberá mantener el actual plan de mantenimiento de la maquinaria que el permite realizar de forma eficaz las oportunas acciones de mantenimiento preventivo de ellas de forma que contribuya a elevar el nivel de seguridad y confort en el local de trabajo.

ARTICULO 12.-Jornada.

Se acuerda establecer una jornada en cómputo anual de 1.792 horas para el año 2010 e 2011.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas. La jornada será de lunes a viernes, excepto en los casos en que el trabajador preste sus servicios en las secciones de corte, encestado, cocción, conserjería nocturna, en cuyo caso la jornada de trabajo será de domingo a viernes, no obstante todo ello respecto del personal de producción, frío y mantenimiento es facultad de la empresa extender la jornada laboral a los sábados hasta las 14 horas, con el fin de evitar pérdidas de materia prima, atención de cámaras, preparación de maquinaria, etc., concediéndose la compensación de las horas trabajadas en horas normales de descanso en las 4 semanas siguientes.

ARTICULO 13.-Horario de trabajo.

La empresa establecerá, previa deliberación con los representantes legales de los trabajadores, la jornada diaria y semanal, en función de que la misma sea jornada partida o continuada. Cuando se realice la actividad a turnos, serán de mañana o de tarde, a excepción de los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de corte, encestado, cocción y conserjería nocturna.

Anualmente el calendario laboral, elaborado por la empresa el último trimestre del año anterior, se expondrá en sitio visible en cada centro de trabajo.

La empresa cuando existan razones organizativas o productivas, podrá realizar los corrimientos horarios necesarios, poniéndolo en conocimiento de los representantes sindicales.

ARTICULO 14.-Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a los criterios siguientes:

- 1) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- 2) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 3) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

En ningún caso las horas extraordinarias podrán rebasar el máximo legal de 80 al año, salvo lo dispuesto en el apartado 2 anterior.

A los efectos del cómputo de las 80 horas al año indicadas deberá quedar sentado que no se computarán al efecto las que hayan sido compensadas por descanso.

El importe de las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

– Horas extraordinarias del apartado 2 y 3 con el 25% de recargo.

Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

ARTÍCULO 15.-Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones de treinta días naturales de duración o en la parte proporcional del tiempo trabajado. Habrá 15 días a elección de los trabajadores siempre que cada turno no exceda de 10.

Cuando las vacaciones sean fraccionadas a propuesta de la empresa, no se tendrán en cuenta los días festivos, pero sí los domingos. El fraccionamiento a que queda facultada la empresa no podrá exceder de dos períodos, salvo acuerdo con el trabajador.

El régimen salarial para el disfrute de vacaciones estará constituido por el promedio que haya percibido el trabajador durante los días de trabajo, en los últimos tres meses, incluidos todos los conceptos salariales devengados en el mismo período.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo legislado en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 16.-Percepciones salariales.

Año 2010.—Las retribuciones serán las establecidas en el anexo I de este convenio (incremento del 1,5% sobre la tabla salarial del año 2009). Para el caso de que el IPC real del año 2010 supere el 1,5% se procederá a la revisión salarial por la diferencia existente entre ese 1,5% y el IPC real definitivo del año 2010.

Año 2011.—Las retribuciones para este año serán las que resulten de aplicar un incremento del 2% sobre la tabla salarial definitiva del año 2010. Para el caso de que el IPC real del año 2011 supere el 2% se procederá a la revisión salarial por la diferencia existente entre ese 2% y el IPC real definitivo del año 2011.

La misma subida experimentarán aquellos conceptos económicos que por razón de su naturaleza no estén fijados sobre el salario base.

ARTICULO 17.-Plus de productividad.

De acuerdo con las disposiciones vigentes sobre convenios colectivos, es objeto de los mismos el incremento de la productividad en la empresa. La empresa tiene implantado un sistema de remuneración por primas de producción, con carácter general, por secciones o turnos de trabajo, de acuerdo con las circunstancias y las posibilidades perseguidas y que deberá respetarse.

Corresponde a la dirección de la empresa, de acuerdo con el comité de empresa, determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad mínima exigible la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantener día tras día, fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

En caso de conformidad entre ambas partes, los rendimientos se aplicarán de inmediato.

ARTICULO 18.-Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad del 15% sobre el salario base para cada categoría incluyendo el personal de corte y cocción, este plus abarcara a aquellas horas que se realicen en horario nocturno (desde las 22.00 horas hasta las 6.00 horas) excepto para el personal que haya sido contratado especialmente para realizar trabajos nocturnos

ARTÍCULO 19.-Plus de peligrosidad.

La empresa abonará un Plus de Peligrosidad del 20% del salario base, para todos los trabajadores que presten sus servicios en sección de corte, y concretamente, manipulando producto en las sierras y en proporción al tiempo empleado.

ARTÍCULO 20.-Plus dominical.

Se establece también un Plus Dominical de 5,10 euros por hora trabajada en domingo en horario no nocturno.

ARTÍCULO 21.-Percepciones de carácter extraordinario.

Todo trabajador tendrá derecho a dos mensualidades en concepto de pagas extraordinarias consistentes en el equivalente a treinta días cada una de ellas del salario total. Se abonará el día 15 de los meses de julio y diciembre y en proporción al tiempo trabajado.

Las categorías que tengan mejoras establecidas deberán ser respetadas, así como a las nuevas incorporaciones.

ARTICULO 22.-Régimen disciplinario.

En cuanto a faltas y sanciones hemos de remitirnos al acuerdo interconfederal de cobertura de vacíos firmado en Madrid en mayo del 97.

ARTICULO 23.-Licencias.

El personal tendrá derecho a licencias retribuidas, en los siguientes casos y con la extensión siguiente:

a) Por defunción de padres, hermanos, cónyuge, hijos y abuelos, naturales y políticos, cuatro días, si el fallecimiento tiene lugar dentro de la provincia, y de seis días si tuviera lugar fuera de los límites de ella, siempre y cuando se produzca el desplazamiento.

b) Por enfermedad grave, acreditado por el médico especialista, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, cónyuge, parejas de hecho, hijos y hermanos en grado de consanguinidad o afinidad, tres días dentro de la provincia y cuatro fuera de ella, siempre que se produzca el desplazamiento, por cada uno de los familiares antes mencionados y año.

c) Por nacimiento de hijo, cuatro días.

d) Por matrimonio o constitución en pareja de hecho, previa acreditación, quince días.

e) Por traslado de domicilio, un día, dentro del municipio y dos días fuera del municipio.

f) La asistencia a consulta de médico, con un máximo de 20 horas laborables al año debiendo para ello presentar la correspondiente justificación médica.

Los días se considerarán naturales.

ARTICULO 24.-Complemento de incapacidad temporal.

La empresa complementará desde el primer día de baja por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo hasta el 100% del salario real del trabajador.

ARTÍCULO 25.-Ropa de trabajo.

La empresa le entregará a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa ropa de trabajo adecuada a sus necesidades y respectivas funciones, adecuándose a la reglamentaciones técnico-sanitarias y de seguridad e higiene.

ARTICULO 26.-Jubilación voluntaria.

Los trabajadores que permanezcan durante 20 años en la empresa:

A los 61 años: 1.893,20 €

A los 62 años: 1.640.78 €

A los 63 años: 1.325.24 €

A los 64 años: 1.167.48 €

Esta última edad de 64 años se entiende sin perjuicio de que si, por disposición legal o normativa similar, se rebajase la edad de jubilación hasta dichos años, en cuyo caso, quedará sin efecto el premio concedido de 1.167,48 €, subsistiendo los demás topes de jubilación tal y como se pactan en el presente artículo.

En caso de jubilación parcial se estará a la legislación vigente, siendo concedida automáticamente por la empresa siempre que el trabajador así lo solicite y una vez acreditado que reúne los requisitos legales necesarios para acceder a ella, debiendo hacerse efectivo el premio en el mismo momento en que el trabajador acceda a la jubilación parcial y por el tramo de escala que le corresponda.

ARTICULO 27.-Ayuda minusvalía.

La empresa abonará en concepto de ayuda la cuantía de 60 € al mes por cada hijo o hijos que el trabajador acredite que posee una minusvalía física o psíquica igual o superior al 33% y que el mismo/s esté/n a su cargo.

ARTÍCULO 28.-Locales y tablón de anuncios.

En la empresa, se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desenvolver las actividades sindicales, así como un tablón de anuncios.

ARTICULO 29.-Permisos no retribuidos.

La empresa concederá al personal las licencias sin retribución que soliciten, siempre que no excedan de siete días al año y que haya causa justificada para la concesión de tales licencias (presentando justificante médico o de organismo oficial).

ARTICULO 30.-Revisión médica.

El servicio médico de la empresa realizará anualmente un reconocimiento médico a todo el personal.

ARTICULO 31.-Canon de representación sindical.

Se establece una subvención total anual de 1.000 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio a favor de los representantes de los trabajadores destinado al desarrollo de las funciones sindicales y representativas, que se ingresará en las cuentas bancarias respectivas de los sindicatos con representación en la empresa y siempre dentro del mes de enero de cada uno de los años de vigencia.

ARTICULO 32.-Información al trabajador.

La empresa facilitará a los trabajadores que lo soliciten una certificación en la que se detallarán todos los datos de su situación en la empresa, incluyendo clasificación profesional, retribución mínima, pluses, premios, primas, devengos extras-alariales, vacaciones, importe de las horas extras, cuantas y en qué cantidad han sido retribuidas y las bases de cotización a la Seguridad Social, todo relativo al año anterior siempre que sea requerido por algún organismo oficial.

ARTICULO 33.-Combatir la discriminación salarial de la mujer.

Introducir en la negociación colectiva la aplicación del concepto de "igual retribución por un trabajo de igual valor, recogido en el memorándum de la Comisión Europea sobre esta materia. Poniendo especial atención frente a la discriminación indirecta.

Asimismo, adopción de medidas de acción positiva en la negociación colectiva que impulsen la promoción de mujeres a cargos de responsabilidad en las empresas.

ARTICULO 34.-Combatir la discriminación salarial de los jóvenes.

Hacer desaparecer las discriminaciones salariales tanto directas como indirectas que implican una desventaja en la población juvenil a la hora de la valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, sistemas de promoción, pluses, incentivos, horas trabajadas, y exceso de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 35.-Acumulación de lactancia.

Las trabajadoras que por nacimiento de un hijo disfruten del permiso por lactancia, tendrán derecho a acumular dicho período, a razón de 1 hora diaria.

ARTÍCULO 36.-Comisión paritaria.

Se establece una comisión paritaria para la vigilancia e interpretación del presente convenio, compuesta por dos miembros de la parte patronal y dos de la parte social.

Dicha comisión será el órgano competente para la interpretación y control de todos los temas relacionados con el presente convenio, y específicamente está facultada para el seguimiento de todo lo relacionado con el contenido del convenio para evitar los perjuicios que puedan causarse a trabajadores/as y empresarios/as por el incumplimiento del mismo y a tal efecto se reunirá periódicamente y con carácter obligatorio dentro de los quince días siguientes al momento de recibir comunicación de una de las partes instando su intervención.

ANEXO I**TABLA SALARIAL AÑO 2010**

Categoría	Salarios año 2010 (bruto/mes) (€)
Técnico titulado superior	1.797,35
Técnico sin título	1.604,77
Director de personal	1.540,58
Director de compras	1.540,58
Jefe de fabricación	1.476,41
Jefe de almacén	1.348,01
Encargado general	1.476,41
Encargado de sección	1.258,13
Auxiliar de laboratorio	853,20
Oficial 1.ª administrativo	1.348,01
Oficial 2.ª administrativo	1.155,45
Auxiliar administrativo	900,40
Maquinista	1.258,13
Frigorista de 1.ª	1.258,13
Frigorista de 2.ª	1.155,45
Ayudante frigorista	1.009,74
SECCIÓN DE LIMPIEZA DE PESCADO Y ACTIVIDADES AUXILIARES	
Oficial de 1.ª	789,55
Oficial de 2.ª	776,71
Auxiliar	771,78
Ayudante de fabricación y limpieza de fábrica	1.009,74
Carretillero	1.009,74
Peón	771,78

Por la empresa

Por los trabajadores

2010/4709