

Nº expte.	Solicitante	Descrición
2009/000317-0	Comunidade Montes V.M.C. de Darbo	Non consta
2009/000322-0	A. VV. de Carreira	Revista, web
2009/000332-0	A. Madridista de Riveira	Web, blog, publicidade
2009/000351-0	Comités Abertos Escola e Facultade CAF-CAEF	Xornal
2009/000358-0	Mancomunidade Montes Man Común do Morrazo	Non consta
2009/000361-0	Ulises Proyeccións Eventos Especiales, S.L. *	Proxecto O marisqueiro.
2009/000425-0	A. VV. La Marina-Zona Centro A Coruña	Proxecto Olimpíada infantil de xogos típicos de Galicia
2009/000426-0	Fed. Coruñesa de AA.VV. Salvador de Madariaga	Revista xuvenil
2009/000438-0	A. C. Proxecto Derriba	Publicidade
2009/000459-0	A. Fonte	Non consta
2009/000466-0	Fundación Pedro Pérez Pérez *	Obradoiro de animación á lectura
2009/000520-0	A. Buraca das Grelas	Non consta
2009/000530-0	A. C. Nosa Señora do Carme de Arzúa	Non consta
2009/000542-0	A. Dignidad-Ferrol	Non consta
2009/000545-0	A. C. Veciñal e Deportiva Barrantes	Web, Serán tradicional
2009/000551-0	A.C. Redes Escarlata	Radio escahlata
2009/000616-0	A.C. Dequenquén	Proxecto No encaixe da historia
2009/000619-0	Fundación Man *	Traducións do legado de Man
2009/000620-0	Fundación Cultural A Estrada *	Cd da coral polifónica, Radio Estrada
2009/000671-0	Ateneo de Ourense	Proxecto Lingualandia: xogos, concursos, actuacións
2009/000679-0	A. MM.RR. Cimadevila	Revista, obradoiro de teatro

ANEXO III

Nº expte.	Solicitante
2009/000685-0	A. C. Fanfarria
2009/000686-0	C. D. Burela, F.S.
2009/000687-0	A. Inclusión
2009/000688-0	A. C. Ecolóxica Educativa Arteficial
2009/000689-0	A. Comerciantes, Emp., Prof., Gand., Muimenta
2009/000690-0	A. C. das/os Amigas/os da Pita
2009/000691-0	Brincadeira Rede Galega do Xogo Tradicional
2009/000692-0	Down Ourense
2009/000693-0	A. C. A Esmorga Local Social
2009/000694-0	A. C. Arelas de Aquelar
2009/000695-0	A. Inmigrantes e Emigrantes Retornados
2009/000696-0	Fed. Empresarios Terras de Caldeas
2009/000697-0	Obradoiro de Cultura Tradicional Ulreia
2009/000698-0	A. Galega de Profesionais da Ilustración
2009/000699-0	Ag. Cultural O Facho
2009/000700-0	Sociedad Náutica Semana Naval

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 29 de abril de 2009, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do IV Convenio colectivo da empresa Panrico, S.A.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da empresa *Panrico, S.A.*, que se subscribiu con data do 22 de abril de 2008, entre a representa-

ción da empresa e os representantes dos traballadores de UGT, CC.OO., CIG e CUT, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais,

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 29 de abril de 2009.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

IV Convenio colectivo da empresa *Panrico, S.L.U.-Galicia* (Anos 2008-2009)

Artigo 1º.-*Ámbito de aplicación.*

Este convenio colectivo será aplicable a todos os traballadores que presten servizos na empresa *Panrico, S.A.*, nos seus centros de traballo actuais e futuros, sitos na Comunidade Autónoma de Galicia.

Queda expresamente excluído da aplicación deste convenio colectivo todo o persoal a que fai referencia o artigo 1.3º do Estatuto dos traballadores.

Artigo 2º.-*Vixencia e duración.*

Este convenio colectivo terá unha duración de dous anos, estará vixente, polo tanto, desde o 1 de xaneiro de 2008 ata o 31 de decembro de 2009.

O convenio prorrogarase automaticamente de ano en ano, salvo que sexa denunciado por escrito por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da súa vixencia, ou de cada unha das súas prórrogas. Durante o proceso de negociación e ata a sinatura dun novo, seguirá aplíandose o convenio denunciado.

Artigo 3º.-*Compensación e absorción.*

As condicións de traballo e económicas pactadas neste convenio absorberán e compensarán, en computo anual, na súa totalidade, as que anteriormente rexían, pola mellora pactada ou unilateralmente concedida pola empresa, convenio colectivo, calquera que for a natureza e a orixe da súa existencia.

As disposicións ou resolucións legais futuras que impliquen variación económica, ou doutra índole, en todos ou nalgún dos conceptos retributivos, unicamente terán eficacia práctica se, globalmente considerados en cómputo anual, na súa orde normativa de

referencia, superan o nivel total do percibido, incluídas tanto as percepcións salariais como as non salariais; é dicir, todas as retribucións que perciba o traballador por todos os conceptos en cómputo anual, quedando, en caso contrario, absorbidas dentro deste.

Artigo 4º.-*Vinculación á totalidade.*

Todos os dereitos e obrigas que se establecen neste convenio colectivo constitúen un todo orgánico e indivisible, e no suposto de que o organismo laboral ou xudicial competente, no exercicio das facultades que lle sexan propias, obxectase ou invalidase algún dos pactos, ou non aprobase a totalidade do seu contido, que debe ser un e indivisible na súa aplicación, este convenio será nulo e quedará sen efecto ningún, debendo negociarse novamente o seu contido. Non obstante, se fose rexeitado polo organismo laboral ou xudicial competente calquera dos artigos, as partes intentarán a emenda, se procedese, co fin de evitar a nulidade do convenio.

Artigo 5º.-*Garantía ad personam.*

Respectaranse as situacións persoais que globalmente e en cómputo anual excedan este convenio, manténdose estritamente *ad personam*. No económico respectarase a cantidade económica concreta, ou ben a fórmula de cálculo específica, segundo se realizase ata a data, manténdose estritamente *ad personam* no caso concreto ou individualmente examinado.

Artigo 6º.-*Normas supletorias.*

Este convenio colectivo ten forza normativa e obrigará, con exclusión de calquera outro, e durante o tempo da súa vixencia, a empresa e os seus traballadores.

Nas materias non reguladas neste convenio, e mentres non se negocien coa representación dos traballadores, considerarase norma supletoria de carácter xeral o Acordo marco estatal de pastelería, confeitaría, bolaría, xeadaría, repostaría e pratos cociñados, asinado pola Confederación Española de Empresarios Artesanos de Pastelería e por CC.OO. e UGT e publicado no BOE do 11 de marzo de 1996.

Artigo 7º.-*Comisión paritaria.*

Constitúese unha comisión paritaria que entenderá de cantas cuestións deriven da aplicación deste convenio, composta por cinco membros representantes dos traballadores e cinco membros por parte da empresa.

Esta comisión será designada por ambas as partes e manterase o mesmo número de compoñentes durante a vixencia deste convenio.

Artigo 8º.-*Organización do traballo.*

A organización práctica do traballo é facultade da dirección da empresa, co fin de que se garanta tanto a produción como a calidade do produto fabricado. Esta facultade exercerase con suxeición ás normas legais e respectando as disposicións de carácter

xeral vixentes en cada momento, e sen menoscabo das competencias que, nesta materia, lles recoñecen as leis aos representantes legais dos traballadores, establecéndose a canle que asegure a correcta participación previa do comité de empresa nas súas competencias informativas e consultivas.

Artigo 9º.-*Xornada.*

Establécese unha xornada anual de 1.740 horas efectivas de traballo, distribuídas en 39 horas semanais de traballo efectivo.

A xornada será realizada en cinco días á semana, con dous días de libranza consecutivos. A citada regra só quedará exceptuada na liña de fresco, na cal, con carácter excepcional, os días de libranza poderán ser descontínuos, sendo, polo menos un dos dous días o sábado ou o domingo, coa excepción daqueles traballadores que perciban complemento de quendas.

Como consecuencia das características da empresa e dos produtos que se elaboran neste centro de traballo, por razóns técnicas e organizativas, os domingos considéranse produtivos igual que o resto dos días da semana.

Os traballadores que realicen xornada continuada terán dereito a desfrutar tres descansos durante a xornada diaria (o primeiro de dez minutos, o segundo de quince minutos e o terceiro de dez minutos), repartidos equitativamente durante a xornada de traballo, e que serán considerados como traballo efectivo.

Durante o primeiro trimestre de 2009, a comisión paritaria reunirse para os efectos de valorar a posible ampliación do tempo de descanso, tendo en conta o funcionamento da empresa e os seus resultados de 2008.

Artigo 10º.-*Horario de traballo.*

Os horarios de traballo así como os días de descanso son os establecidos na actualidade na empresa para cada colectivo e quenda de traballo, de acordo cos que figuran no calendario laboral, por iso calquera modificación sobre o calendario e horario fóra do previsto neste convenio, deberá ser previamente discutido co comité de empresa.

Artigo 11º.-*Distribución da xornada.*

A empresa, respectando o número de horas laborables de cada ano, poderá levar a efecto a distribución da xornada de forma irregular, en atención ás necesidades produtivas.

O número máximo de horas anuais non poderá ser superior, durante a vixencia do convenio, a 1.740 horas.

No suposto de que a empresa acordase a distribución irregular da xornada, deberao realizar sen superar en ningún caso os seguintes límites:

-O número de horas modificables será de ata un máximo de 20 horas anuais. En caso de ampliar a

xornada máis de dous días nunha semana, a partir do terceiro día cada hora será compensada cunha hora e vinte minutos.

-Ademais, a xornada diaria non poderá ser incrementada en máis dunha hora por encima da xornada ordinaria establecida, e terá a consideración de xornada ordinaria a que resulte de dividir a xornada anual polos días efectivos de traballo de cada liña conforme os calendarios laborais.

-O traballador deberá recibir comunicación da empresa, preferentemente, con 48 de antelación e, en todo caso, cun mínimo de 24 horas antes.

-Nos supostos de prolongación de xornada, conforme o acordado neste precepto, o tempo de descanso será de quince minutos, considerándose, neste suposto, como tempo de traballo efectivo.

-O tempo que exceda a xornada diaria ou semanal acumularase de tal maneira que a súa compensación en descanso se efectúe en días completos.

-Os días de compensación e descanso desfrutaranse, a elección do traballador, acumulándoos aos períodos vacacionais de verán, Nadal ou Semana Santa, ou nos primeiros ou últimos días da semana dentro dos dous meses seguintes á súa realización. No suposto de que o traballador optase por desfrutar o descanso nos primeiros ou últimos días da semana, o citado descanso deberá ser desfrutado de maneira efectiva, necesariamente, nos dous meses seguintes á súa opción, co fin de adecualo ás necesidades produtivas e de organización da empresa, sen que en ningún caso se poida superar o citado límite sen desfrutar o descanso.

Aos traballadores que teñan acreditada a diminución da súa capacidade física co correspondente informe oficial, non se lles ampliará a xornada, excepto aceptación voluntaria, e deberán, se o solicitan, ser trasladados a un posto de traballo máis acorde coas súas capacidades físicas. Esténdese o anteriormente reflectido para as mulleres embarazadas.

Igualmente, os traballadores que teñan que cumprir cun deber inescusable de carácter persoal, quedarán exentos de ampliar a xornada, con comunicación previa e posterior xustificación.

Como compensación a esta distribución irregular da xornada diaria nas condicións expostas, acórdase a concesión de oito horas retribuídas ao ano para atender asuntos familiares, sen necesidade de xustificación, cuxo desfrute, salvo outro acordo entre as partes, será concedido por solicitude do traballador sempre que o comunicase cunha antelación, polo menos, de 72 horas e que as ausencias do persoal por todas as causas previstas para ese día non superen o 20% do cadro de persoal da liña/sección e quenda a que pertenza. En todo caso concederíase como mínimo a unha persoa por liña/sección e quenda.

Artigo 12º.-*Calendario laboral.*

O calendario laboral establecerase anualmente, mediante acordo entre os representantes legais dos traballadores e a dirección da empresa. As negociacións iniciaránse no último trimestre do ano anterior ao calendario que se fixe, unha vez publicado o calendario oficial de catorce festivos anuais pola autoridade laboral competente. En caso de desacordo, presentarase ante a autoridade laboral, para que esta resolva.

Artigo 13º.-*Vacacións.*

Como resultado da aplicación da xornada anual establecida, desde 2008 os traballadores afectados por este convenio desfrutarán anualmente de 23 días laborables de vacacións, segundo distribución habitual de días semanas consecutivas, iniciando estas o primeiro día laborable do traballador. Serán retribuídas con todos os conceptos salariais, e desfrutadas preferentemente entre os meses de xuño e setembro, salvo acordo das partes ou necesidade organizativa acreditada.

Os traballadores que ingresen ou cesen no transcurso do ano terán dereito á parte proporcional das vacacións, segundo a lexislación vixente.

Os matrimonios en que ambos os cónxuxes traballen na empresa terán un dereito preferente co fin de desfrutar dos períodos de vacacións en datas coincidentes. A citada prioridade será extensible, igualmente, ás parellas denominadas de feito que acrediten tal circunstancia mediante certificación oficial que probe tal situación.

A incapacidade temporal non interrompe o período de vacacións se é declarada unha vez iniciado este, salvo nos supostos de accidente ou enfermidade grave que exixan hospitalización ou inmovilización, caso en que se interromperá o cómputo do período de vacacións durante ese tempo de hospitalización ou inmovilización e reiniciarase, de acordo coa dirección, noutro período, sempre que a situación de incapacidade temporal finalice antes do 31 de decembro.

No suposto de que o traballador sexa declarado en incapacidade temporal antes do inicio do período de vacacións, conservará o dereito a desfrutar as vacacións noutro período dentro do ano natural.

Artigo 14º.-*Horas extraordinarias.*

Terán consideración de horas extraordinarias aquelas que superen as pactadas para cada ano en cómputo anual ou, de ser o caso, superen os límites establecidos para a distribución irregular da xornada diaria e semanal.

Ambas as partes comprométense a reducir ao máximo as horas extraordinarias, a través da utilización das canles recollidas neste convenio.

No suposto de ser necesaria a súa realización, por motivo de pedidos imprevistos, reparación de sinis-

tros ou avarías, as horas extraordinarias realizadas por estas causas, dentro do máximo establecido, serán consideradas como horas estruturais.

As horas derivadas de forza maior serán de obrigado cumprimento.

As horas extraordinarias, que serán voluntarias, aboaranse cunha recarga do 100% do salario base/hora.

Á elección do traballador, as horas extraordinarias poderanse compensar por tempo libre na proporción dunha hora por dúas, deberanse acumular por semanas completas e establecerse as datas de desfrute entre a empresa e o traballador.

Artigo 15º.-*Retribucións.*

Os traballadores afectados por este convenio terán dereito ás retribucións establecidas nas táboas salariais e de complementos que, como anexo, figuran neste convenio.

Artigo 16º.-*Antigüidade.*

O persoal afectado por este convenio percibirá, en concepto de complemento persoal de antigüidade, o 6% do salario base por cada tres anos de servizos prestados á empresa.

A data inicial do cómputo de antigüidade será a do ingreso do traballador na empresa.

Establécese unha limitación de 10 trienios para todos os traballadores.

Artigo 17º.-*Nocturnidade.*

Os traballadores que, de maneira efectiva, realicen a xornada nocturna, entendendo como tal a realizada entre as 22.00 horas e as 6.00 horas do día seguinte, terán un incremento dun 40% sobre o salario base.

Cando a xornada do traballador comprenda, unicamente, parte do horario nocturno, percibirá o incremento soamente en proporción ás horas traballadas dentro do horario fixado. Este complemento de nocturnidade aboarase unicamente nos días ou meses en que se efectúe, salvo aqueles traballadores que acrediten a realización de xornada nocturna de forma habitual, que terán dereito a percibir en período de vacacións.

Artigo 18º.-*Complemento dominical.*

Todos aqueles traballadores que presten os seus servizos de maneira efectiva en domingo terán dereito a percibir un complemento salarial denominado complemento dominical, cuxo importe, por cada xornada de domingo efectivamente traballada, é o que se determina nas táboas salariais anexas.

O aboamento do complemento dominical regulado neste artigo efectuarase con carácter mensual.

Artigo 19º.-*Complemento festivos.*

Como consecuencia das características dos produtos que se elaboran no centro de traballo, e por razóns técnicas e organizativas, ambas as partes acordan, expresamente, traballar os días festivos conforme o calendario laboral, e librar o día anterior ao festivo, excepto os festivos locais que serán compensados cos días equivalentes de descanso, segundo acordo que se estableza no calendario laboral.

Todos aqueles traballadores que presten os seus servizos de maneira efectiva en festivo terán dereito a percibir un complemento salarial denominado complemento festivos cuxo importe, por cada xornada de festivo de ámbito local, nacional e/ou autonómico efectivamente traballado é o establecido por este concepto nas táboas salariais.

O seu aboamento efectuarase con carácter mensual.

Artigo 20º.-*Pagas extraordinarias.*

Establécese, para todos os traballadores, tres pagas extraordinarias: unha en marzo, que corresponde á de beneficios, calculada a razón do nove por cento do salario base máis antigüidade en cómputo anual; en caso de ser inferior, será o que lle corresponda por 30 días de salario base máis antigüidade. Outra no mes de xuño, e a terceira no Nadal. As dúas, de devengo semestral, aboaranse a razón de 30 días de salario base máis antigüidade e pagaranse os días 15 de xuño e 15 de decembro.

Artigo 21º.-*Complemento de transporte.*

Establécese un complemento de transporte de carácter inabsorbible, na contía establecida nas táboas salariais anexas. Este complemento, que percibirán todos os traballadores, aboarase unicamente os días realmente traballados, e aboarase tamén no mes de vacacións.

Artigo 22º.-*Incrementos salariais.*

No suposto de que o IPC real do Estado o 31 de decembro de 2008 superase o IPC previsto, levarase a cabo una revisión salarial en igual contía que o exceso que, de ser o caso, resulte con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro.

Para o ano 2009, a comisión paritaria reunirse no primeiro trimestre do ano co fin de fixar o incremento salarial para ese ano, segundo os mesmos criterios que no ano 2008. Igualmente, no suposto de que o IPC real do Estado o 31 de decembro de 2009 superase o IPC previsto, levarase a cabo unha revisión salarial en igual contía que o exceso que, de ser o caso resulte, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro.

Artigo 23º.-*Paga de setembro.*

Todos os traballadores afectados por este convenio terán dereito a percibir un complemento salarial como incentivo á súa contribución na mellora da produtividade na empresa, denominado paga de setembro. Este complemento aboarase nun único

pagamento, a tanto global, na nómina de setembro. Para tal efecto, fíxase o importe de 865 euros para o ano 2008.

Para o ano 2009 reunírase, así mesmo, a comisión paritaria para os efectos de establecer o importe segundo o mesmo criterio que en 2008.

Artigo 24º.-*Préstamos.*

Durante a vixencia deste convenio, o fondo destinado a un préstamo sen xuros fíxase en 60.000 euros, para préstamos por un importe máximo de 3.000 euros amortizables en dous anos, en 15 pagas anuais. Para a concesión destes préstamos exixírase un ano de permanencia na empresa. Por petición de calquera das partes poderase constituír unha comisión de catro membros integrada por dous representantes da empresa e dous membros do comité, co obxecto de velar polo cumprimento e concesión dos préstamos regulados neste artigo.

Artigo 25º.-*Axuda escolar.*

Establécese unha axuda de 161,51 euros que se aboará no mes de setembro de cada ano, para todos os fillos de traballadores cuxas idades estean comprendidas entre os 0 e os 18 anos, cumpridos dentro do ano en curso e sempre que o 31 de agosto non superasen a citada idade máxima. No suposto de que o pai e a nai traballen na empresa soamente terá dereito a esta percepción un deles. A axuda escolar incrementarase, nos anos sucesivos de vixencia de convenio, no IPC estatal previsto para cada ano.

Tamén terán dereito á dita axuda escolar os traballadores con fillos de máis de 18 anos, sempre que acrediten a matriculación en centros oficiais para a realización de estudos regrados de bacharelato, formación profesional ou universitarios, e non teñan traballo remunerado. O aboamento para estes últimos efectuarase no mes da xustificación, sempre do mesmo ano natural en curso, e sempre que o traballador nesa data teña como mínimo un ano de antigüidade na compañía.

Artigo 26º.-*Axuda a diminuídos físicos e psíquicos.*

Establécese unha axuda de 111,49 euros mensuais para os fillos, irmáns, cónxuxes ou pais dos traballadores que teñan o 33%, polo menos, de minusvalidez recoñecida como tal pola Seguridade Social ou documento legal, sempre e cando o minusválido se encontre a cargo do traballador. A axuda establecida neste artigo verase incrementada, nos anos sucesivos de vixencia de convenio, no IPC estatal previsto para cada ano.

Os dereitos recoñecidos ao cónxuxe entenderanse igualmente aplicables ás parellas de feito, sempre que esta situación sexa debidamente acreditada mediante inscrición en rexistro para tal efecto.

Artigo 27º.-*Incapacidade temporal.*

No suposto de enfermidade común ou accidente non laboral e sempre que o traballador reúna o período de carencia que a Seguridade Social establece para ter dereito á prestación de IT, percibirá, durante os 10 primeiros días do proceso, un complemento equivalente á diferenza existente entre o importe das prestacións da Seguridade Social e o 80% do seu salario bruto sen locomoción.

O citado complemento será do 100% durante o ano 2008.

E, no suposto de que o índice de absentismo do ano 2008 non superase o índice de absentismo por enfermidade común do ano anterior, aboarase, igualmente, o 100% durante todo o ano 2009.

A partir do décimo primeiro día e, en calquera caso, ata un máximo de 18 meses, o traballador percibirá o complemento equivalente á diferenza existente entre as prestacións da Seguridade Social e o 100% do seu salario bruto, igualmente sen locomoción.

Así mesmo, e reunindo o requisito anterior do período de carencia, aboarase, igualmente, o complemento equivalente á diferenza existente entre as prestacións da Seguridade Social e o 100% do seu salario bruto, sen locomoción, a partir do primeiro día e ata un máximo de 18 meses, nos casos de ingreso en hospital, operación, maternidade e accidente de traballo ou enfermidade profesional.

Para estes efectos entenderase por salario bruto o salario base máis antigüidade, se a houber, e demais complementos salariais.

Artigo 28º.-*Incentivo para a redución de absentismo.*

Os traballadores que presten servizos en produción, mantemento, almacéns e administración percibirán no mes de xaneiro as cantidades, nas condicións que se detallan a continuación, sempre que o absentismo xeral por enfermidade, permiso retribuído e sen retribuír, atrasos e ausencias non xustificadas se manteña nas porcentaxes seguintes.

a) Se o índice de absentismo xeral do ano non supera o 4% percibirán a cantidade de 70 euros anuais incrementados co IPC, ou a parte proporcional que corresponda polo número de días efectivamente traballados durante todo o ano.

b) Se o índice de absentismo xeral do ano non supera o 3,5% percibirán a cantidade de 140 euros anuais incrementados co IPC, ou a parte proporcional que corresponda polo número de días efectivamente traballados durante todo o ano.

c) Se o índice de absentismo xeral do ano non supera o 3% percibirán a cantidade de 200 euros anuais incrementados co IPC, ou a parte proporcional que corresponda polo número de días efectivamente traballados durante todo o ano.

d) Se o índice de absentismo xeral do ano non supera o 2,5% percibirán a cantidade de 250 euros anuais incrementados co IPC, ou a parte proporcional que corresponda polo número de días efectivamente traballados durante todo o ano.

e) Todas as cantidades que se establecen nas alíneas a, b, c e d son excluíntes entre si.

Para obter estes índices de absentismo sumárase a totalidade das ausencias que se produzan por todos os conceptos expresados no parágrafo 1 deste artigo, incluíndo igualmente, na dita suma, as ausencias cualificadas como non computables no 2º parágrafo da letra d) do artigo 52 do Estatuto dos traballadores, excepto maternidade.

Por petición de calquera das partes poderase constituír unha comisión de seguimento do acordado neste artigo composta por tres membros designados pola empresa e tres membros do comité de empresa.

Artigo 29º.-*Póliza de accidentes.*

A empresa estará obrigada a concertar, con primas íntegras pola súa conta, unha póliza de seguros para a cobertura e os riscos de morte e invalidez, por accidente de traballo durante as 24 horas do día, garantindo a percepción da indemnización de 36.000 euros no suposto de falecemento, e igual cantidade no suposto de incapacidade permanente total.

Artigo 30º.-*Falecemento.*

No suposto de falecemento dun traballador afectado por este convenio, estando en activo e sempre que acredite, como mínimo, 5 anos de prestación de servizos na empresa, esta aboaralles aos seus herdeiros ou á persoa que o traballador expresamente designase, en concepto de indemnización por defunción, catro mensualidades de salario.

Artigo 31º.-*Dereitos sindicais.*

En canto aos dereitos de representación colectiva, ambas as partes comprométese a rexerse pola lexislación vixente. Entre os membros do comité de empresa poderanse ceder as horas sindicais que lles correspondan en beneficio dalgún ou algúns dos seus membros, e poderanse acumular por períodos anuais, sempre e cando exista comunicación previa á dirección da empresa mediante escrito cunha antelación de, polo menos, 15 días naturais.

Artigo 32º.-*Licenzas retribuídas.*

As licenzas serán retribuídas logo de aviso e xustificación, con dereito a remuneración, polos motivos seguintes:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Catro días en caso de nacemento de fillo, ou por falecemento de fillos ou cónxuxe. Se o traballador necesítase desprazarse fóra do domicilio habitual, serán cinco días.

c) Tres días no caso de falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Se o traballador necesítase desprazarse fóra do domicilio habitual, serán catro días.

d) Dous días por traslado de domicilio habitual.

e) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

f) Un día en caso de bautizo, primeira comuñón e voda de parentes de primeiro grao.

g) Ata un máximo de 20 horas anuais para acompañamento, aos servizos de asistencia sanitaria, de familiares a cargo ata segundo grao de consanguinidade, sempre que estea debidamente xustificada e esta non se poida realizar fóra de horas de traballo.

h) Establécese un día de licenza para asuntos propios. O traballador deberá avisar previamente a empresa con, polo menos, dous días de antelación o disfrute desta licenza.

i) Polo tempo necesario para asistencia a consulta médica do traballador, debendo presentar xustificante médico.

j) Por lactación dun fillo menor de nove meses a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do seu posto de traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da xornada normal de media hora coa mesma finalidade. Así mesmo, a traballadora poderá optar por acumular o total das horas equivalentes á redución da xornada do permiso de lactación e disfrutalas en xornadas completas de forma continuada e ininterrompida tras o permiso por maternidade.

Os dereitos recoñecidos neste artigo que afecten o cónxuxe entenderanse igualmente aplicables ás parellas de feito, sempre que esta situación sexa debidamente acreditada mediante inscrición en rexistro para tal efecto.

Considérase desprazamento se a viaxe se realiza fóra da localidade do traballador en máis de 80 quilómetros. Se, ademais de superar esa distancia, o desprazamento se produce fóra da comunidade autónoma de Galicia, dispórase dun día adicional de licenza retribuída, sumando un total de cinco días por todos os criterios.

Artigo 33º.-*Roupa de traballo.*

A empresa facilitaralles a todos e cada un dos traballadores a roupa de traballo regulamentaria segundo as diferentes categorías profesionais e as tarefas que realice. Cada peza terá un valor en puntos, e o traballador poderá escoller anualmente entre todas as pezas por un valor idéntico ao total de puntos asignados á dotación que a continuación se detalla:

Roupa de traballo

Producción homes:			Mantemento:		
Peza	Valor	Tot. punt.	Peza	Valor	Tot. punt.
Pantalón	1,08		Pantalón	0,93	
Camisa m/c	0,88		Camisa m/c	0,76	
Camisa m/l	0,89		Camisa m/l	0,78	
Cazadora	1,13		Cazadora	0,98	
Gorro	0,47		Xerseis	1,76	
Zapatilla (*)	2,06		Chaleco	1,45	
		12			13
Producción mulleres:			Supervisores:		
Peza	Valor	Tot. punt.	Peza	Valor	Tot. punt.
Pantalón	0,93		Americana (ver.)	2,71	
Casaca m/c	1,03		Pantalón (ver.)	1,00	
Casaca m/l	1,03		Camisa m/c	0,28	
Rebeca	1,64		Americana (inv.)	2,47	
Cofia	0,40		Chaquetón	2,59	
Zapatilla (*)	1,72		Pantalón (inv.)	0,90	
		12	Camisa m/l	0,30	
			Gravata	0,13	
					13
Cobertura:			Vendedores:		
Peza	Valor	Tot. punt.	Peza	Valor	Tot. punt.
Pantalón	1,12		Pantalón (ver.)	1,32	
Camisa m/c	0,85		Polo	0,76	
Camisa m/l	0,86		Camisa (inv.)	0,60	
Cazadora	1,17		Pantalón (inv.)	1,37	
Gorro	0,46		Cazadora	1,81	
Zapatilla (*)	2,00		Chaleco	1,25	
		12	Poncho	0,91	
			Xerseis	1,31	
			Gravata	0,30	
					14,5
Almacén:					
Peza	Valor	Tot. punt.			
Pantalón (ver.)	0,87				
Pantalón (inv.)	1,55				
Camisa m/c	0,62				
Camisa m/l	0,63				
Xerseis	1,44				
Chaleco	1,19				
Cazadora	1,01				
		13			

(*) O actual equipamento será substituído e sacado do sistema de puntos no suposto de que o servizo de prevención considere necesaria a utilización dun EPI. As pezas de roupa relacionadas serán todas elas de utilización obrigatoria por parte do persoal durante a xornada laboral.

Artigo 34º.-Xubilación.

De conformidade co disposto na disposición adicional décima do texto refundido do Estatuto dos traballadores introducida pola Lei 14/2005, e coa finalidade de procurar a mellora da estabilidade no emprego, as partes asinantes deste convenio establecen a idade de xubilación obrigatoria en 65 anos, como causa de extinción dos contratos de traballo sempre que os traballadores teñan cuberto o período mínimo de cotización e cumpran os demais requisitos exixidos pola lexislación da Seguridade Social para teren dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

Esta previsión vén encamiñada á consecución dunha mellor repartición ou distribución dun traballo de calidade na empresa, e coa finalidade de manter a estabilidade no emprego do resto de traballado-

res, sen prexuízo de que concorran razóns que aconsellen a amortización dos postos de traballo.

Os traballadores que se xubilen con 65 anos de idade, e conten cunha antigüidade mínima de 15 anos ao servizo da empresa, percibirán desta, como premio de xubilación, dúas mensualidades de salario.

Por cada cinco anos máis de antigüidade, a partir dos citados quince, o dito premio incrementarase en 60,10 euros, sen limitacións.

Con independencia do anterior, os traballadores que se xubilen con anterioridade aos 65 anos percibirán, ademais, en concepto de premio de xubilación as seguintes cantidades:

-Aos 60 anos 1.500 euros.

-Aos 61 anos 1.400 euros.

-Aos 62 anos 1.300 euros.

-Aos 63 anos 1.200 euros.

-Aos 64 anos 1.000 euros.

Co propósito de que o traballador acceda á xubilación de forma gradual e progresiva, evitando unha ruptura radical entre a vida laboral e o paso á xubilación, as partes acordan fomentar a modalidade de xubilación parcial regulada no Real decreto 1131/2002, do 31 de outubro:

1. Para acceder á xubilación parcial, o traballador deberá cumprir os requisitos establecidos na lexislación vixente e solicitálo á dirección da empresa cunha antelación mínima de seis meses, debendo, neste caso, ser aceptada pola empresa.

2. A redución de xornada entenderase sempre ao 85% da xornada ordinaria, salvo acordo expreso noutro sentido.

3. O traballo efectivo poderase levar a cabo, á elección do traballador, de forma continuada por períodos anuais e en xornadas completas. Para o efecto, acordarase coa empresa o período anual durante o cal o traballador prestará servizos e que será, preferentemente e en caso de desacordo, nos meses de maior produción ou necesidade de persoal.

4. Establécense os seguintes permisos retribuídos, sen prexuízo dos acordos individuais que poidan ser adoptados entre a empresa e o traballador:

a) Aos traballadores con máis de 30 anos de antigüidade na empresa concédeselles un permiso retribuído equivalente ao 100% da súa xornada ordinaria a tempo parcial ata que o traballador acceda á situación de xubilación.

b) Aos traballadores cunha antigüidade na empresa de 20 a 30 anos concédeselles un permiso retribuído equivalente ao 75% da súa xornada ordinaria a tempo parcial ata que o traballador acceda á situación de xubilación.

c) Aos traballadores cunha antigüidade na empresa de 10 a 19 anos concédeselles un permiso retribuído equivalente ao 50% da súa xornada ordinaria a tempo parcial ata que o traballador acceda á situación de xubilación.

Para estes efectos, considerarase a antigüidade correspondente á suma dos anos e/ou días de prestación de servizos desde o primeiro contrato laboral coa empresa, independentemente do seu tipo, en caso de sucesión de varios sen solución de continuidade.

Artigo 35º.-*Cota sindical.*

No relativo a este artigo seguiranse as normas establecidas no Estatuto dos traballadores, en relación coa Lei orgánica de liberdade sindical.

Artigo 36º.-*Dereito de reunión.*

Os traballadores afectados por este convenio colectivo teñen dereito a se reuniren en asemblea,

conforme as condicións e límites establecidos no Estatuto dos traballadores.

Artigo 37º.-*Retirada do carné de conducir.*

Se, como consecuencia de negligencia na conducción, alcoholismo, drogas ou faltas á autoridade, lle fose retirado o carné de conducir a algún traballador, cuxo traballo habitual lle exixa a conducción dun vehículo, a empresa estudará a dita retirada co comité de empresa para buscar unha solución ao problema.

Sempre e cando se produza a retirada do carné de conducir por un período inferior a 18 meses, e como consecuencia dalgunha causa producida en horas de traballo, con excepción das sinaladas no parágrafo anterior, a empresa respectará a categoría profesional do vendedor ou condutor durante o período de retirada, que percibirá os importes fixos da súa categoría laboral, sen comisións, e será posto en calquera posto existente nese momento na empresa determinado pola dirección. En ningún suposto, a cantidade que deba aboar a empresa durante este período a calquera traballador poderá exceder o que perciba un vendedor sen comisións.

Se a retirada do carné de conducir se efectúa fóra das horas de traballo, a empresa porá o traballador noutro posto de traballo, sempre e cando o interesado reúna as condicións para ocupalo, e aboalle, exclusivamente, o salario correspondente ao novo posto de traballo.

No caso de retirada do carné de conducir e sempre e cando o traballador afectado non desfrutase as súas vacacións anuais, estas contaránse dentro do período de retirada.

Artigo 38º.-*Anticipos.*

Todos os traballadores da empresa poderán solicitar anticipos de ata o 90% do seu salario xerado no dito mes. O seu aboamento realizarase como máximo aos tres días de solicitálo.

Artigo 39º.-*Diminución da capacidade laboral.*

O traballador que por causas non imputables a el nin estrañas á empresa perdese ou sufrise unha diminución na súa capacidade laboral, deixando de ser apto para o posto que ocupa, terá a facultade de solicitar outro destino para o que demostre aptitude, coa asignación, para todos os efectos, da nova categoría correspondente. A empresa satisfará a dita solicitude ao se producir a primeira vacante.

Artigo 40º.-*Cobertura de vacantes.*

1. Dentro de cada departamento, o persoal que preste os seus servizos nel e, subsidiariamente, o resto do persoal do cadro, terá dereito preferente ás vacantes que haxa que cubrir e postos de nova creación, e, de non existir candidato idóneo, unha vez realizadas as probas a que se refiren os parágrafos seguintes, a empresa poderá recorrer á contratación externa.

2. Nos casos de promoción interna a un novo posto de traballo ou a un posto vacante de categoría superior, esta efectuarase conforme as seguintes normas:

a) O nomeamento para funcións de mando recaerá sobre o persoal que unilateralmente designe a dirección da empresa.

b) Todos os demais ascensos realizaranse por concurso-oposición baseado en méritos e probas con suxeición aos criterios que se establecen nos puntos 3º e seguintes deste artigo.

3. A dirección publicará nos taboleiros de anuncios as normas a que se terá que axustar o concurso-oposición mediante convocatoria da cal se entregará con antelación copia á representación dos traballadores e na cal consten aspectos como os seguintes:

a) Denominación e descrición resumida das funcións do posto de traballo con indicación da unidade organizativa a que pertence.

b) Categoría do posto de traballo.

c) Aptitudes psicofísicas exixidas polo posto.

d) Formación e experiencia mínima requiridas.

e) De ser o caso, programa de materias sobre as cales van versar as probas técnicas e prácticas.

f) Forma, prazo e lugar de presentación das solicitudes e departamento a que deberán ser dirixidas.

g) Lugar, data e hora da realización das probas e composición do tribunal cualificador.

h) Período de formación e adaptación requirido para a definitiva consecución dos dereitos inherentes á obtención da categoría.

4. O tribunal cualificador estará composto por catro membros, dous deles elixidos polo comité de empresa de entre todos os R.L.T. e outros dous pola dirección da empresa.

5. A cualificación de méritos e probas será efectuada polo tribunal seguindo os criterios e normas de actuación seguintes:

a) Exame médico. Considerarase eliminatorio. O servizo médico da empresa emitirá ditame de apto ou non apto.

b) As probas psicotécnicas que se considerarán, así mesmo, eliminatorias, serán realizadas e valoradas entre 0 e 100 puntos por persoal técnico especializado nesta materia.

c) As probas de coñecementos básicos e específicos e o exame práctico terán tamén o carácter de eliminatorio e deberase encargar a súa realización a expertos de empresas coas cales se colabore na realización dos programas de formación continúa, os cales, así mesmo, valorarán os seus resultados entre 0 e 100 puntos.

Para poder ser declarados aptos, os concursantes deberán obter máis de 50 puntos en cada unha das puntuacións previstas para as probas psicotécnicas,

exame de recoñecementos básicos, exame de coñecementos e exame práctico.

6. A selección definitiva para cubrir a vacante anunciada na convocatoria do concurso-oposición farase por acordo unánime do tribunal cualificador. De non obter acordo unánime, a praza adxudicarase ao candidato que obtivese maior puntuación sumando as cualificacións das probas referidas nas alíneas b) e c) do parágrafo 5.

7. No suposto caso de que, a criterio do tribunal cualificador, houberse máis dun candidato igualmente idóneo escolleríase aquel que acreditase unha antigüidade maior.

8. Os postos de porteiro, cobrador, vixilante e mozo dos recados proveranse entre o persoal da empresa que, como consecuencia de accidente ou incapacidade, teña diminuída a súa capacidade e, preferentemente, entre quen non poida desempeñar outro oficio ou emprego con rendemento normal polas ditas causas.

Artigo 41º.-Categorías profesionais.

Clasificación do persoal ao servizo da empresa.

A estrutura profesional dos traballadores da empresa estará composta dos seguintes grupos profesionais e categorías, o que non supón a obriga de ter provistos todos os grupos enunciados, así como tampouco as categorías profesionais en que se dividen, se as necesidades da empresa non o requiren.

Grupos profesionais:

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Subalternos.

IV. Mercantís.

V. Obreiros.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados neste grupo os que realizan traballos que exixan, con titulación ou sen ela, unha adecuada competencia ou práctica exercendo funcións de tipo facultativo, técnico ou de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan clasificados neste grupo os que realicen traballos de mecánica administrativa, contables e outros análogos non comprendidos no grupo anterior.

Grupo III. Subalternos. Quedan clasificados neste grupo os que desempeñan funcións para as que non se require máis cultura que a primaria e reunir os requisitos que en cada caso se sinalen.

Grupo IV. Mercantís. Quedan clasificados neste grupo os que desempeñen funcións de exposición, venda e/ou repartición de produtos, ben de forma directa, ou sexa en relación co cliente, ben de forma indirecta, ou sexa dirección, xestión, supervisión, tanto do persoal propio como a relación co cliente.

Grupo V. Obreiros. Quedan clasificados neste grupo os que executen fundamentalmente traballo de índole material ou mecánica non comprendidos en calquera dos grupos anteriores.

Nos anteriores grupos comprenderanse as seguintes categorías profesionais, coas súas correspondentes definicións:

Técnicos:

1. Titulados:

-Técnico titulado de grao superior. É quen, en posesión de título académico superior, desempeña na empresa funcións propias da súa titulación.

-Técnico titulado de grao medio. É quen, en posesión de título académico de grao medio, desempeña na empresa funcións da súa titulación.

2. Non titulados:

-Director de departamento. É quen asume a responsabilidade dun departamento, aínda que non teña titulación.

-Xefe de produción. É quen, baixo as ordes inmediatas da dirección, coordina e controla as distintas seccións, desenvolve os correspondentes plans, programas e actividades, ordena a execución dos traballos, responde ante a empresa da súa xestión.

-Encargado. É quen, con coñecementos técnicos e prácticos acreditados, e ás ordes do director de departamento, dirixe o traballo dos xefes de sección e é responsable da forma de se ordenaren aqueles e da súa disciplina.

-Xefe de taller. É quen, ás ordes da empresa, leva por delegación a dirección do taller e sabe executar, formular e preparar todos os traballos que nel se realicen.

-Xefe de sección. É quen, con coñecementos técnicos e prácticos acreditados, dirixe o traballo dos oficiais, seguindo instrucións do seu superior inmediato, e é responsable da forma de se ordenaren aqueles e da súa disciplina.

3. Laboratorio:

-Técnico de laboratorio. É quen, coa titulación adecuada e a iniciativa e responsabilidade necesarias, con ou sen empregados ao seu cargo, cun alto grao de coidado e precisión, realiza as seguintes funcións:

Análise, dosificación de fórmulas e determinacións de laboratorio, calculando os correspondentes resultados; obtención de mostras; certificados de calidade; boletíns de análises; tarefas de mostraxe para control de calidade; elaboración de normas; informes sobre análises e especificacións de tipo analítico para primeiras materias, produto acabado e produtos intermedios; desenvolvemento de probas industriais en planta piloto e fabricación ou outras similares; coidado do bo funcionamento dos aparellos e da súa homologación; aprovisionamento e arquivo de materiais e aparellos de laboratorio, reac-

tivos e materias primas para a elaboración de fórmulas; mantemento do equipo, material e célula de traballo. É o responsable da aceptación de calidade do produto terminado que controla. Precisa coñecementos de manexo de aparellos sofisticados, técnica analítica e manexo de instrumentación de alta precisión e complexidade.

-Auxiliar de laboratorio. É quen, baixo a supervisión do técnico de laboratorio, realiza análises, dosificación de fórmulas e determinacións de laboratorio, coida do bo estado dos aparellos e da súa homologación, ocúpase da obtención de determinadas mostras de forma conveniente e de estender os certificados de calidade e boletíns de análise.

Administrativos:

-Secretario/a de departamento. É o traballador que con coñecementos completos de administración realiza as funcións que o seu mando directo, ou sexa, o director de departamento, lle encomende realizar. Entre as súas calidades específicas deben constar a discrecionalidade, confidencialidade e responsabilidade, dadas as características peculiares do posto.

-Oficial de 1ª administrativo. É o traballador con servizo determinado ao seu cargo que, con iniciativa e responsabilidade restrinxidas, con ou sen empregados ás súas ordes, executa algún dos seguintes traballos: funcións de cobramento e pagamento, dependendo directamente dun xefe e desenvolvendo o seu labor como axudante ou auxiliar deste, sen ter sinatura nin fianza; facturas e o seu cálculo, sempre que sexa responsable desta misión, cálculo de estatística, transcripción en libros de contas correntes, diario maior, correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidacións e cálculo das nóminas de salarios, soldos e/ou operacións análogas. Inclúense nesta categoría os taquimecanógrafos nun idioma estranxeiro.

-Oficial de 2ª administrativo. É o traballador con iniciativa restrinxida e con subordinación a xefe ou oficiais de primeira, se os houber, que efectúa operacións auxiliares de contabilidade coadxuvantes destas, organización de arquivos ou ficheiros, correspondencias sen iniciativa e demais traballos similares. Nesta categoría inclúense os taquimecanógrafos en idioma nacional.

-Auxiliar administrativo. É o traballador que, sen iniciativa propia, se dedica dentro da oficina a operacións elementais administrativas e, en xeral, ás puramente mecánicas inherentes ao traballo naquelas. Nesta categoría intégranse os telefonistas e mecanógrafos.

Subalternos:

-Porteiro. É quen realiza as funcións de control e identificación das persoas que acceden ao recinto da empresa.

-Mozo dos recados. É quen realiza xestións externas (ingresos e cobramentos en bancos e caixas, presentación de documentos en centros oficiais e privados, xestións esporádicas de cobramento, transporte

de correo, etc.) con carné de conducir ou non, encomendadas polo seu inmediato superior e dá conta a este do resultado obtido.

Mercantís:

-Xefe de área. É quen xestiona a acción de venda, obxectivos e/ou promoción na área xeográfica encomendada polo director do departamento e baixo as ordes deste, efectúa contactos cos clientes e dirixe o labor do persoal integrado na súa área.

-Xefe de clientes especiais. É quen, baixo as ordes do director do departamento, se responsabiliza das xestións de negociación, promoción e venda cos clientes especiais, denominados así polo volume da súa facturación.

-Supervisor. É quen, ás ordes do seu mando superior, efectúa actividades para potenciar as vendas das rutas asignadas, supervisa, controla e instrúe o grupo de vendedores asignados ao seu cargo e realiza as outras tarefas propias do seu posto.

-Vendedor autoventa. É quen se ocupa de efectuar previamente o pedido do xénero que se vai servir, o transporte, venda e colocación deste en expositores ou lineais, conduce o vehículo apropiado para as vendas que se realicen, efectúa os traballos de carga e descarga deste, cobramento e liquidación da mercadoría, retirada de cestas e dos produtos caducados na cantidade que autoriza a empresa e, de ser o caso, actividades de oferta e entrega de carteis destas, informa o seu supervisor ou mando superior, no posible, de calquera incidencia na ruta, comunícalle ao taller mecánico calquera anomalía no vehículo e cuida da súa conservación e boa presentación. A limpeza e o mantemento do vehículo será por conta do taller mecánico.

Nas delegacións que non dispoñan de taller mecánico o traslado dos vehículos fóra da xornada será por conta da empresa.

Obreiros:

1º Mantemento.

-Oficial de 1ª de mantemento. É quen, posuíndo a cualificación do dito oficio e estando capacitado para efectuar as funcións asignadas a esta categoría, posúe ademais as condicións especiais e os coñecementos necesarios polo que se lle poden exixir capacidade para actuar con iniciativa e toma de decisións, efectúa diagnósticos e reparacións de máquinas, instalacións ou edificios de todo tipo, ou calquera traballo dos usualmente encomendados a el, con ou sen necesidade de supervisión de instrucións particulares sobre estes.

-Oficial de 2ª de mantemento. Integran esta categoría os que, sen chegar á perfección exixida para os oficiais de 1ª de mantemento, exercen as tarefas antes definidas coa suficiente corrección e eficacia.

-Especialista de mantemento. É quen axuda na realización das tarefas encomendadas aos oficiais de primeira e segunda de mantemento, e está capacita-

do para suplir estes últimos en caso de ausencia, mentres dure esta situación.

-Axudante de mantemento. É quen axuda na realización das tarefas encomendadas aos oficiais de primeira e segunda, e está capacitado para suplir estes últimos en caso de ausencia, mentres dure esta situación, con menos de catro anos de antigüidade na empresa.

2º Producción.

-Oficial de 1ª de produción. É quen, coa debida perfección e adecuado rendemento, executa con iniciativa e responsabilidade, baixo as ordes do seu mando correspondente, todos ou algúns dos labores propios deste, con produtividade e resultados correctos, coñece as máquinas, útiles e ferramentas que ten ao seu cargo para coidar da súa normal eficacia e conservación, e pon en coñecemento dos seus superiores calquera dano que observe e que poida diminuír a produción. Igualmente quedará adscrito a esta categoría quen se dedica a oficios complementarios da produción, tales como envasado, empacquetado, etiquetaxe, acabamento e demais servizos complementarios das seccións de produción realizándoos tanto á máquina como á man, coa debida perfección e adecuado rendemento.

Integran esta categoría os oficiais aos cales se lles exixa:

-Execución perfecta do traballo a partir de instrucións moi xerais (documentación, fórmulas, tecnoloxías, etc.) e baixo lixeira supervisión, necesita iniciativa e toma de decisións con autonomía de xuízo.

-Responsabilidade sobre máquinas e instalacións de produción de alta complexidade (a súa conservación, limpeza, etc.).

-Responsabilidade sobre a produción propia das instalacións ao seu cargo, cun alto nivel de calidade (pesaxe, formulación, homoxeneización, etc.).

-Aptitude e experiencia para determinar, ao tacto ou á vista, o estado dun proceso calquera con precisión e toma de responsabilidade en calidade e cantidade.

-Constante atención a aparellos de control diversos (temperaturas, presións, etc.), ou gráficos.

-Execución perfecta do traballo que requira aptitude para a toma de responsabilidade en calidade e cantidade dun envasado, con autonomía de xuízo e toma de decisións.

-Responsabilidade sobre máquinas, instalacións de envasado, acabamento ou empacquetado de alta complexidade (conservación, limpeza, etc.).

-Responsabilidade sobre o envasado e acabamento propio nas instalacións ao seu cargo cun alto nivel de calidade (peso, presentación, acabamento, etc.).

-En xeral, dominar a súa especialidade de maneira segura e autónoma nos límites das condicións normais.

-Oficial de 2ª de produción. Integran esta categoría os que, sen chegar á perfección exixida para os oficiais de 1ª, executan as tarefas antes definidas coa suficiente corrección e eficacia, baixo as ordes do seu mando correspondente.

-Axudante de produción. É quen axuda na realización das tarefas encomendadas aos oficiais de primeira e segunda de produción, e está capacitado para suplir estes últimos en caso de ausencia, mentres dure esta situación.

3º Almacén.

-Oficial de 1ª de almacén. É quen está encargado de despachar os pedidos nos almacéns, recibir as mercadorías e distribuílas nos estantes ou lugares sinalados, rexistrando nos libros ou follas de material o movemento que se producise durante a xornada, así como as operacións de manipulación e mobilidade de produtos, caixas, cestas, entre outros, baixo as ordes do seu mando correspondente. Encádranse tamén nesta categoría os condutores de carreta mecánica.

-Oficial de 2ª de almacén. É o traballador que ten ao seu cargo labores manuais ou mecánicos no almacén e axuda á medición, pesaxe e traslado das mercadorías, baixo as ordes do seu mando correspondente.

-Axudante de almacén. É quen axuda á realización das tarefas encomendadas aos oficiais de primeira e segunda de almacén, e está capacitado para suplir estes últimos en caso de ausencia, mentres dure esta situación.

4º Almacén/delegacións de vendas.

-Controlador. É quen, baixo as ordes do encargado e/ou mando superior, realiza o control dos produtos, carros, cestas, e material de promocións recibidos e ordena, clasifica, controla e verifica a súa carga e descarga aos que deben efectuar a venda e/ou repartición, contabiliza o xénero de cambio e de devolución e realiza aquelas outras tarefas propias do seu posto.

5º Loxística.

-Chofer de primeira. É quen, tendo o permiso de conducir correspondente, conduce un vehículo da empresa (tráiler, camiión e/ou turismo, etc.), se ocupa do seu coidado e mantemento, colabora e dirixe a súa carga e descarga.

Artigo 42º.-*Garantía de emprego.*

Durante a vixencia deste convenio a empresa comprométese a manter o emprego do persoal actualmente activo nela e afectado por este convenio -conforme o anexo de postos adxunto-, polo que non poderá extinguir unilateralmente contratos de traballo ao abeiro do establecido nos artigos 51 e 52 do Estatuto dos traballadores.

Malia o anterior, calquera situación que puidese xerar a necesidade obxectiva de amortizar postos de traballo, tanto de presente como de futuro, que leve consigo a extinción de contratos de traballo polas

causas establecidas nos citados artigos 51 e 52 do Estatuto dos Traballadores, deberá ser negociada, con carácter previo, co comité de empresa durante un período de trinta días, finalizado o cal, e de non se alcanzar acordo, as partes someterán as súas discrepancias, con carácter previo a calquera actuación, ao procedemento de mediación ante o AGA.

As partes comprométese a utilizar a mobilidade funcional e a reciclaxe como mecanismos que eviten calquera perda de emprego. O traballador que, como consecuencia de acordos futuros, puidese verse afectado por unha extinción do contrato de traballo terá prioridade de retorno á empresa sobre calquera outra contratación externa.

Igualmente, durante a vixencia deste convenio, nos casos de despedimento disciplinario, se este fose declarado improcedente por sentenza firme da xurisdición laboral e a empresa optase polo aboamento da indemnización, non poderá amortizar o posto de traballo, polo que deberá contratar un novo traballador con contrato indefinido, ou ben recoñecerlle esta condición a algún dos que presten servizos na empresa con contrato temporal, unha vez esgotado o procedemento establecido para a cobertura de vacantes.

Artigo 43º.-*Contratación e emprego.*

Establecerase unha bolsa de polo menos 10 traballadores con contrato fixo discontinuo co obxecto de satisfacer e cubrir os incrementos fixos e periódicos das necesidades produtivas e organizativas da empresa, en calquera das súas liñas de produción, sendo as súas condicións laborais as propias da liña onde sexan asignados, e cuxa orde de chamada será rotativa, empezando polo traballador máis antigo, co fin de conseguir que todos realicen, aproximadamente, as mesmas horas anuais; e analizaranse cada tres meses, co comité de empresa, as variacións a que houbese lugar para a consecución dese obxectivo.

As necesidades de contratación indefinida a tempo completo deberán ser cubertas co persoal da bolsa de fixos discontinuos, segundo a orde de antigüidade establecida.

No momento de sinatura deste acordo procederase á conversión dos contratos para a realización de traballos fixos discontinuos en indefinidos a tempo completo, e quedarán clasificados como oficiais de 2ª, de acordo coas condicións sobre clasificación de categorías actualmente vixente, desde o 1 de xullo de 2007.

Artigo 44º.-*Contratación a través de empresas de traballo temporal.*

A empresa só poderá recorrer á contratación a través de empresas de traballo temporal nos seguintes casos:

*Para cubrir ausencias imprevistas por un máximo de tres días.

*Para atender, por períodos non superiores a quince días, circunstancias imprevistas da produción

que non poidan ser abordadas a través da distribución irregular da xornada.

*Para cubrir traballadores con dereito a reserva do seu posto de traballo, sempre que esta non supere previsiblemente o período de 15 días.

*Para cubrir traballos que pola súa especial cualificación non poidan ser desenvolvidos por traballadores do cadro de persoal, nun período que non supere os 45 días.

A realización de actividades especialmente perigosas para a saúde dos traballadores, determinada regulamentariamente e concretada pola empresa, non poderá ser cuberta por empresas de traballo temporal. En tales supostos, poderanse utilizar contratacións de duración determinada ou subcontratacións de empresas especializadas, garantindo a empresa, nos límites establecidos pola lei, a formación previa necesaria.

A empresa dará a coñecer á representación legal dos traballadores os aspectos básicos dos contratos de posta á disposición no prazo máximo de 10 días co fin de que aquela poida realizar os labores de tutela das condicións de traballo, formación e saúde laboral dos traballadores das empresas de traballo temporal nos termos legalmente establecidos.

A empresa comprométese a que o contrato de posta á disposición en todos os seus aspectos, incluíndo xornada e retribución mensual, sexa acorde coa regulamentación xeral aplicable.

Artigo 45º.-*Igualdade de dereitos.*

Ambas as partes manifestan o firme desexo de manter o principio de igualdade entre traballadores masculinos e femininos, eliminando cantos elementos e condicións puidesen resultar discriminatorios e adquirindo ambas as partes o compromiso de que calquera criterio que se poida ter en conta para a clasificación ou valoración profesional estea exento de calquera aspecto ou valoración que puidese resultar discriminatorio entre ambos os sexos.

Artigo 46º.-*Cláusula de adhesión ao AGA.*

Ante a importancia que pode ter para a resolución pacífica dos conflitos laborais a elaboración do

Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), asinado ante a Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais UGT, CC.OO. e CIG, as partes asinantes deste convenio, durante a vixencia deste, acordan someterse ás disposicións contidas no AGA nos propios termos en que están formuladas.

Artigo 47º.-*Formación.*

En materia de formación observarase o establecido no Acordo estatal de formación do Grupo Panrico.

Disposición adicional

Primeira.

Co fin de preservar a estabilidade do emprego nos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación deste convenio colectivo, a empresa comprométese a analizar a súa situación produtiva co fin de atraer, con carácter preferente, cara aos centros de traballo de Galicia a fabricación de novos produtos e/ou aumentar a produción dos produtos que xa estean sendo elaborados nesa zona xeográfica, de conformidade coas exixencias e necesidades da demanda, e sempre que iso non implique un aumento de custos que incida negativamente na produtividade ou na súa posición competitiva no mercado.

Segunda.

Ambas as partes adhírense aos acordos que nun futuro se poidan alcanzar entre a dirección do Grupo Panrico e as seccións sindicais do grupo.

Terceira.

A aplicación das condicións económicas establecidas neste convenio non poderán xerar, en cómputo anual e globalmente consideradas, situacións económicas de inferior contía a ningún traballador afectado por este convenio.

Cuarta.

Establécese unha axuda, motivada polos gastos de negociación, de 2.502 euros, por toda a vixencia do convenio.

ANEXOS Táboas salariais

Categorías profesionais Galicia	2007 real		2008 previsto	
	Salario/día	Salario/mes	Salario/día	Salario/mes
Encargado xeral	36,4258	1.092,78	37,1543	1.114,64
Xefe fabricación taller	38,9638	1.168,92	39,7431	1.192,30
Encargado sección	29,0123	870,37	30,0974	902,92
Xefe de administración de 1ª	41,2182	1.236,55	42,0426	1.261,28
Xefe de administración de 2ª	38,9638	1.168,92	39,7431	1.192,30
Oficial de 1ª	35,2044	1.056,13	36,521	1.095,63
Oficial de 2ª	31,4290	942,87	32,6044	978,13
Auxiliar	28,9905	869,72	30,0747	902,25

Categorías profesionais Galicia	2007 real		2008 previsto	
	Salario/día	Salario/mes	Salario/día	Salario/mes
Xefe de vendas	39,6858	1.190,57	40,4795	1.214,38
Inspector vendas	37,7110	1.131,33	38,4652	1.153,96
Promotor de propaganda	31,4290	942,87	32,6044	978,13
Vendedor autoventa	30,1729	905,19	31,3014	939,04
Viaxante	30,1729	905,19	31,3014	939,04
a) Persoal de produción:				
Oficial de 1ª	31,7584	952,75	32,9462	988,38
Oficial de 2ª	29,3246	879,73	30,4213	912,63
Axudante	27,5629	826,88	28,5938	857,81
Forneiro mecanizado	29,3246	879,73	30,4213	912,63
b) Persoal de acabamento e empaquetado:				
Oficial de 1ª	31,7584	952,75	32,9462	988,38
Oficial de 2ª	29,3246	879,73	30,4213	912,63
Axudante	27,5629	826,88	28,5938	857,81
c) Persoal de oficios auxiliares:				
Oficial de 1ª	31,7584	952,75	32,9462	988,38
Oficial de 2ª	29,3246	879,73	30,4213	912,63
Peón	26,6930	800,80	27,6913	830,75
Persoal limpeza	26,6930	800,80	27,6913	830,75
Almaceneiros	31,7584	952,75	32,9462	988,38
Conserxe	28,3998	851,99	29,4620	883,85
Cobrador	28,3998	851,99	29,4620	883,85
Ordenanza	28,3998	851,99	29,4620	883,85
Porteiro	26,6930	800,80	27,6913	830,75

Complementos convenio	2007	2008
Complemento domingos	22,5000	22,9500
Complemento festivos	33,0000	33,6600
Complemento transportes	3,1511	3,2141
Axuda minusvalidez	107,0000	111,4940
Axuda escolar	155,0000	161,5100
Festivo local	48,5000	49,4700
Paga setembro	750	865

Postos de traballo

Centro custo	Sección	Tipo contrato		Total xeral
		Fixos	Fixos descon.	
Produción	Bolaría	17		17
	Follado	20		20
	Donuts	25		25
	Donette	9		9
	Pan molde	9		9
	Varios	3		3
Total produción		83	10	93
Outros fábrica	Subministracións	3		3
	Control fábrica	2		2
	Laboratorio	2		2
	Mantemento	12		12
	Mandos produción	2		2
Total outros fáb.		21		21
Admón.	Administración	2		2
	Gastos xerais Admón.	1		1
	Persoal	1		1
	P. datos	1		1
Total Admón.		5		5
Comercial	Promotores	21		21
	Dirección vendas	1		1
Total comercial		22		22
Loxística	Produto acabado	8		8
	Admón. lox.	2		2
	Condutores	4		4
Total loxística		14		14
Total xeral		145	10	155

Resolución do 29 de abril de 2009, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se ordena o rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo de adhesión da Fundación Deporte Galego ao Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Visto o texto do acordo de adhesión da *Fundación Deporte Galego* ao Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, publicado no DOG nº 213, do 3 de novembro de 2008, que se subscribiu con data do 25 de marzo de 2009, dunha parte en representación do ente público *Fundación Deporte Galego*, a directora xeral para o Deporte, e doutra, o delegado de persoal, en representación dos traballadores do convenio laboral afectado, e de conformidade co disposto no artigo 92.1º, en relación co artigo 90, apartados 2º e 3º, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar a inscrición do referido acordo de adhesión no correspondente rexistro desta dirección xeral, con notificación á comisión negociadora.