

*Anuncio***CONVENIOS COLECTIVOS**

Visto o texto do “**Convenio Colectivo de la empresa Puleva Food, S.L. para el centro de trabajo de Nadela-Lugo**”, asinado o día 23 de novembro de 2012, pola representación da empresa e polos representantes dos traballadores, como membros da comisión negociadora e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo.

Esta xefatura territorial, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta xefatura territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 14 de maio de 2013.- O xefe territorial, Alberto Linares Fernández

PULEVA FOOD S.L.**CONVENIO COLECTIVO PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE NADELA (LUGO)****AÑO 2012****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTICULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-**

El presente Convenio afecta al Centro de Trabajo que, rigiéndose por la legislación laboral vigente, tiene Puleva Food, S.L., en Nadela (Lugo), o cualquiera otro que, en el futuro, pudiera tener en esta provincia.

ARTICULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.-

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto, a efectos de política salarial y de jornada, los cargos directivos de director de planta y jefes de los diferentes departamentos de la planta (Producción, Aprovisionamiento, Laboratorio, Mantenimiento, Logística y Organización y Recursos Humanos).

ARTICULO 3.- DURACIÓN.-

Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de Diciembre de 2012, pactándose de común acuerdo que, con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

ARTICULO 4.- VIGENCIA.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2012, cualquiera que sea el día de su firma, extendiendo esta vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2012, salvo en aquellos artículos en que expresamente establezca otra vigencia.

ARTICULO 5.- INCREMENTOS PACTADOS EN EL CONVENIO.-

El presente Convenio tiene pactadas unas mejoras económicas y sociales, que se aplicarán con efectos de 1 de Enero de 2012 (salvo para aquellas en que expresamente este convenio establezca otra cosa), independientemente de la fecha en la que se produzca la firma del Convenio Colectivo, sobre los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Complemento Convenio de Origen
- Plus Convenio
- Complemento Personal
- Ayuda Escolar
- Quebranto Moneda

- Plus Domingos y Festivos
- Prima Festivos
- Plus Sábados
- Complemento Festivos
- Complemento Sábados
- Plus Nocturnidad
- Complemento Nocturnidad
- Ayudas a Discapacitados

Tales incrementos serán:

- Año 2012 : IPC Real

En las Tablas Salariales Anexas al presente Convenio Colectivo se recoge el incremento del IPC real del año 2012, aplicado sobre las tablas salariales reales correspondientes al año 2011.

ARTICULO 6.- FACULTAD DE COMPENSACIÓN.-

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual y colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

ARTICULO 7.- FACULTAD DE ABSORCIÓN.-

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales, reglamentarias o pactos de carácter general.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTICULO 8.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa a la que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por Grupos profesionales, según la tabla correspondiente. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas, si la necesidad no lo requiere.

ARTICULO 9.- ESTRUCTURA SALARIAL.-

Está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Complemento Convenio de Origen
- c) Plus Convenio
- d) Complemento Personal

ARTICULO 10.- SALARIO BASE.-

Se establece un Salario Base por Categorías, cuyos importes se indican en Anexo I

ARTICULO 11.- PLUS CONVENIO.-

Se establece un Plus Convenio por Categorías, cuyos importes se indican en Anexo II.

ARTICULO 12.- COMPLEMENTO PERSONAL.-

Se establece un Complemento Personal, cuyos importes figuran en cuadro aparte. Anexo III.

ARTICULO 13.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales, correspondientes a los meses de marzo, julio y diciembre, las cuales se harán efectivas en las nominas de los meses de marzo, junio y noviembre, consistentes cada una en:

Salario Base (tabla correspondiente Anexo I), mas el Plus Convenio que cada trabajador posea (tabla correspondiente Anexo II)

ARTICULO 14.- COMPLEMENTO CONVENIO DE ORIGEN.-

La cantidad que perciben los trabajadores por este concepto, se incrementará en el año de vigencia del convenio, además de las cuantías previstas en el artículo 5, en un 1,65% adicional, todo ello de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo para los años 1997 y 1998.

El importe del Complemento Convenio de Origen de cada trabajador figura en el Anexo IV.

ARTICULO 15.- QUEBRANTO DE MONEDA.-

El Cajero y el Auxiliar de Caja percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 24,51 Euros.

ARTICULO 16.-

La Empresa complementará la diferencia de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, desde el 1º día de la baja de enfermedad hasta el día 18, ambos inclusive, el 75%, y del 19 día en adelante el 100%, de los conceptos salariales siguientes:

- ♦ Salario Base
- ♦ Complemento Convenio de Origen
- ♦ Plus Convenio
- ♦ Complemento Personal (en los casos en que proceda)

Que tenga devengado en el mismo mes a que corresponda el pago.

En caso que las prestaciones de la Seguridad Social, o Mutua, fueran superiores a los conceptos salariales referidos anteriormente, se mantendrán los importes de dichas prestaciones.

Si el índice de absentismo de la planta fuera inferior al 3%, se complementará el 100% desde el día decimoquinto de la baja.

En caso de hospitalización o accidente laboral, este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

Para realizar el pago de dicho complemento se justificará la baja y el alta en los modelos oficiales extendidos por la asistencia médica de la Seguridad Social, o Mutua, hasta el paso de la invalidez permanente y depender del I.N.S.S.

CAPITULO III**JORNADA - HORAS EXTRAS - VACACIONES - EXCEDENCIAS****ARTICULO 17.- JORNADA.-**

La duración de la semana ordinaria de trabajo será de 40 horas.

Los trabajadores actualmente en plantilla fija al día de la fecha, que tienen reconocida la jornada laboral de lunes a viernes, se comprometen a trabajar con carácter obligatorio 10 sábados al año, que le serán abonados o compensados en concepto de horas extras, como lo vienen percibiendo en la actualidad.

Se establece con carácter general una jornada de 40 horas semanales de lunes a sábado, en turno de trabajo de ocho horas, en horarios de 6 a 14; de 14 a 22; de 22 a 6, con su descanso compensatorio de 8 horas. Percibiendo un Plus de Sábado de 45,48 € por sábado trabajado para aquellos trabajadores incorporados a partir del 2005.

En la jornada continuada se acuerda efectuar un descanso intermedio de 20 minutos, que se abonará como tiempo de trabajo, pero que en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extraordinarias, a los efectos de los límites máximos legales.

El momento de disfrutar el descanso intermedio referido, se señalará por los encargados ó jefes de sección, con arreglo a las necesidades del servicio, debiendo iniciarse dentro del tercio central de la jornada.

ARTICULO 18.- TURNOS.

El turno de noche se realizará siempre que la Dirección de la Empresa, por razones de producción o fuerza mayor, lo estime necesario, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, indicando las razones para su realización, secciones afectadas y tiempo de implantación.

Siempre que el turno de noche se prorrogue por más de una semana, dicho turno será rotativo, y ningún operario estará en el, más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. El trabajador que esté en turno de noche, cuando éste sea suprimido, se incorporará a su turno habitual al día siguiente, computando 40 horas semanales.

Se establece como turno de noche las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de los acuerdos existentes (de fecha 23 de Noviembre de 1.993), o que se puedan establecer en materia de cuadro horario y turnos de trabajo.

La incorporación al trabajo antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad, retribuyéndose tal concepto al mismo precio que la hora extraordinaria más los complementos y pluses de nocturnidad que correspondan. Dicha incorporación se producirá como norma general, y salvo que se disponga lo contrario por motivos de la producción, los lunes y días siguientes a festivos que se pondrá en marcha la fábrica a las 4,00 horas de la mañana.

ARTÍCULO 18 BIS.-

En los casos en que, dentro de una misma semana, coincidan dos días festivos consecutivos, o festivo el viernes (sin que uno de ellos coincida en sábado), se trabajará los turnos que se propongan por la Empresa en uno de los dos días, siempre y cuando la Empresa no tenga capacidad de recepción de la recogida propia o de terceros habituales en ese momento, designándose dicho día de acuerdo con el Comité de Empresa.

A los efectos de este artículo, tendrán la consideración de festivos, además de los domingos, los días que sean decretados como tales por el Estado, la Comunidad Autónoma o respectivo Ayuntamiento.

En los restantes casos de festivos, el Comité de Empresa prestará su colaboración para conseguir la buena marcha de la producción.

ARTICULO 19.- PLUSES DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.-

Tendrán un complemento económico de 4,48 Euros/hora, dentro de su jornada habitual más el descanso compensatorio en la semana siguiente. En caso de prolongación de jornada o por imposibilidad de descansarlas, se computarán como horas extraordinarias.

Asimismo, tendrán un complemento de 3,93 Euros/hora durante el turno de noche.

ARTÍCULO 19 BIS.- COMPLEMENTO SÁBADOS.-

Complemento Sábado.- Se abonará una prima al personal que trabaje en las secciones de Recepción y Laboratorio, los sábados en horario de 14:00 a 22:00 horas, y Mantenimiento de 9:00 a 17:00 horas, por un importe de 22,24 Euros por día de trabajo. Con independencia del descanso compensatorio.

Complemento Sábados (2).- Se abonará una prima al personal que trabaje en las secciones de Recepción, Servicios Auxiliares, Laboratorio, Elaboraciones y Mantenimiento los sábados en horario de 10:00 a 22:00 horas, por un importe de 37,14 Euros por día de trabajo. Con independencia del descanso compensatorio.

Este complemento no se aplicará cuando se programe producción en sábado, en cuyo caso se considerará como horas extraordinarias.

ARTICULO 20.- HORAS EXTRAS.-

Con objeto de fomentar una política social para la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se establece la posibilidad de realizar horas extraordinarias estructurales, para atender necesidades urgentes o imprevistas de producción o mantenimiento.

Semanalmente se informará al Comité de Empresa sobre las horas extraordinarias realizadas en la semana anterior.

Las horas extraordinarias que proponga la Empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor.

El trabajador podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempo de descanso a razón de 1,75 por hora extraordinaria. La prolongación de la jornada será computada como hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias se abonarán calculadas con el 75% de incremento sobre el "Salario Hora Individual" (S.H.I.) que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

S.H.I. = S.B. + Plus Convenio
1.793

El Salario Base y el Plus Convenio se calcularán en valores anuales.

ARTICULO 21.- COMPLEMENTO FESTIVOS.-

Se abonará una prima de domingos o festivos, cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las seis horas del domingo y festivo y las seis horas del día siguiente. Con independencia del descanso compensatorio correspondiente, su importe será de 24,61 Euros por día trabajado.

ARTÍCULO 21 BIS.- PRIMA FESTIVOS.-

Prima Festivos.- Se abonará una prima al personal que trabaje en las secciones de Recepción y Laboratorio, los Domingos y Festivos, en horario de 14:00 a 22:00 horas, y en Mantenimiento de 10:00 a 18:00 horas, por un importe de 68,86 Euros por día de trabajo. Con independencia del descanso compensatorio.

Prima Festivos (2).- Se abonará una prima al personal que trabaje en las secciones de Recepción, Servicios Auxiliares, Laboratorio, Elaboraciones y Mantenimiento los Domingos y Festivos, en horario de 10:00 a 22:00 horas, el importe será de 115,51 Euros por día de trabajo. Con independencia del descanso compensatorio.

Este complemento no se aplicará cuando se programe producción en domingos y festivos, en cuyo caso se considerará como horas extraordinarias.

ARTICULO 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD.-

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrán una retribución específica atendiendo a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Plus Convenio}) \times 15}{1793} \times 0,25$$

Además se percibirá el Complemento de Nocturnidad que se recoge en el Anexo V del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 23.- VACACIONES.-

Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, si en el período concreto de disfrute de vacaciones coincidiera alguna de las 14 fiestas laborales anuales, no se computará dentro de los 30 días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán en un sólo período continuado. Sin embargo, se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en dos períodos, quedando a discreción de la Dirección el atender peticiones para distribuir las en fracciones inferiores a dos semanas.

Se considerará como período para el disfrute de las vacaciones los doce meses del año, confeccionándose los correspondientes calendarios. La asignación tendrá carácter rotatorio, con el fin de que cada trabajador, de año en año, pueda disfrutarlas correlativamente en los turnos que se establezcan.

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- a) Salario base
- b) Complemento Convenio de Origen
- c) Plus Convenio
- d) Complemento Personal (en los casos en que proceda)

Cuando el concreto período de disfrute de vacaciones no coincida con las fechas de 1 de Junio a 30 de Septiembre; 21 a 31 de Diciembre y 1 a 6 de Enero, todos ellos inclusive, así como la Semana Santa y la siguiente posterior, el importe de Plus Convenio que le corresponda percibir al trabajador se incrementará en un 40% más, durante los días de vacaciones que no coincidan con las citadas fechas.

ARTICULO 24.- PERMISOS REGLAMENTARIOS.-

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia, con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

- a) Por contraer matrimonio: 15 días naturales.

b) Por nacimiento de hijos: 3 días laborables.

c) Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente en primer grado de consanguinidad: 4 días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 6 días. Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente en primer grado de afinidad o segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

Este apartado también será aplicado a las personas que convivan con el trabajador como pareja estable en un tiempo no inferior a dos años, y siempre que, previamente, lo tenga comunicado a la Empresa.

d) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

e) Por fallecimiento de un pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día laborable.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) 3 días de permiso para asuntos propios, de los que 2 no requerirán justificación pero si acuerdo con el mando para fijar la fecha de su disfrute, y 1 con justificación.

h) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando este se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Exámenes.- Por el tiempo estrictamente indispensable, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.

j) Fallecimiento de cónyuge: 5 días naturales.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada contemplados en este apartado, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTICULO 25.- EXCEDENCIAS.-

En esta materia, se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 26.- VIVIENDAS.-

a) Con objeto de ayudar a sus trabajadores a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa tiene asignado un Fondo Económico de 13.522,77 Euros, para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.606,07 Euros por trabajador, al que se le aplicará el interés que corresponda con arreglo a la normativa fiscal y tributaria vigente. La devolución del citado préstamo se efectuará mediante descuentos mensuales y consecutivos con arreglo al importe que resulte de dividir el importe del préstamo concedido por cuarenta y seis meses aplicándole el interés correspondiente.

b) Siempre que el Fondo tenga una cantidad superior a 6.010,12 Euros, se podrán conceder ayudas de hasta 3.005,06 Euros para arreglo de la vivienda, con aplicación del interés que corresponda conforme a la normativa fiscal y tributaria vigente, a devolver en dieciocho meses.

c) Los trabajadores podrán solicitar para igual fin anticipos a cuenta de las cantidades devengadas por trabajo realizado y aún no abonadas. A dichos anticipos no se le aplicarán intereses por estar excluido su aplicación por la normativa fiscal y tributaria, y les serán descontados en el recibo de salario que corresponda al momento de pago de la/s cantidad/es devengada/s y percibida anticipadamente.

ARTICULO 27.- AYUDAS A DISCAPACITADOS.-

Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 93,03 Euros mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea discapacitado físico, psíquico o sensorial. La calificación de tales discapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social. En otro supuesto, deberá acreditarse suficientemente, mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

ARTICULO 28.- SEGURO DE VIDA COLECTIVO.-

Con el fin de beneficiar a todos sus trabajadores con una medida de previsión a favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus trabajadores. Dicho Seguro se regirá por las siguientes normas:

a) Los trabajadores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa.

b) Quedan incluidos en el Seguro, los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter temporal, en cualquiera de sus modalidades.

c) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitaciones de edad.

d) En caso de invalidez permanente absoluta por accidente o enfermedad, o fallecimiento por cualquier causa, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.

e) En caso de muerte por accidente, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.

f) En caso de muerte por accidente de circulación, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.

g) El capital asegurado para todo el personal asciende a 12.020,24 Euros.

h) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.

ARTICULO 29.- AYUDA ESCOLAR.-

Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 5 y los 19 años, ambas las dos incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando.

Por consiguiente, será indispensable, para los que tengan 16, 17, 18 y 19 años, acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un centro escolar.

Su cuantía será de 17,53 Euros mensuales por hijo, durante los meses de Septiembre a Junio, ambos inclusive.

CAPÍTULO IV**FORMACIÓN PROFESIONAL.- PROMOCIÓN****ARTICULO 30.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

La Dirección de la Empresa establecerá un Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles, y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación, y previamente a su implantación, se le solicitará de los correspondientes Comités de Empresa el informe que se determine en el artículo 64.1.4.c. del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales, para la obtención de conocimientos profesionales que tengan relación directa con las actividades de la Empresa y una aplicación efectiva, a medio o largo plazo, en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de los costes de matrícula y textos, debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25% del curso o asignatura repetidos.

Esta ayuda se solicitará a través del Jefe de Organización y Recursos Humanos de la Planta, aportando la justificación de formalización de la matrícula del Centro de que se trate.

ARTICULO 31.- SELECCIÓN Y PROMOCIÓN.-

La selección de personal de nuevo ingreso y la promoción serán competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa comunicación motivada al Comité de Empresa.

La Dirección de la Empresa hará pública la convocatoria de las vacantes a los efectos de que cualquier trabajador pueda optar a ellas.

CAPITULO V**SALUD LABORAL****ARTICULO 32.-**

1.- La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores coinciden en afirmar la importancia que tiene el estricto cumplimiento del conjunto de la normativa en materia de prevención, hoy articulada en torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de 8.11.1.995, sobre la base de considerar que la integridad física del trabajador es un bien supremo e irrenunciable.

Por ello, manifiestan su total disposición a colaborar lealmente en procurar de este objetivo común, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades.

2.- El centro de trabajo de Nadela contará con tres delegados de Prevención, que serán designados de entre los miembros del Comité de Empresa, y a quien corresponderá:

- Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser consultados por la Dirección de la Empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, pudiendo, a tal efecto, inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar, a tal fin, con asesores expertos ajenos a la Empresa.
- Los delegados de Prevención dispondrán de un crédito de 40 horas retribuidas anuales para asistir a cursos de formación en materia de Salud Laboral. La Dirección de la Empresa exigirá, en todo caso, los oportunos justificantes de asistencia.

3.- En el centro de trabajo de Nadela existirá un Comité de Seguridad y Salud, integrado por los tres delegados de Prevención, de una parte, y por tres representantes de la Dirección, designados por el Director de Organización y Recursos Humanos de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los responsables técnicos de prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud.

Este Comité tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica, evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

CAPÍTULO VI**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****ARTICULO 33.- COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-**

En esta materia, se estará en todo a lo dispuesto en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida, cuando algún miembro del Comité y Delegados Sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia, para asistir a reuniones, sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los Sindicatos más representativos a nivel estatal o Autonómico o con representación en el Comité, Dirección de la Empresa o Administración.

Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68. e) del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma Planta que se presentaran a elecciones con unas mismas siglas o candidaturas, en su caso.

Para ello, los cedentes comunicarán al Jefe de Organización y Recursos Humanos de cada Centro el nombre de representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente o venideros, siendo esta cesión de carácter permanente hasta que por el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida al Jefe de Organización y Recursos Humanos de su Centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos en que precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias ese Centro, sin entorpecimiento de la producción, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

ARTICULO 34.- SECCIONES SINDICALES.-

El funcionamiento de las Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa, se ajustará a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 11/85, de 2 de Agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconoce el Delegado Sindical en el Centro de Trabajo.

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

a) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores.

b) Derecho de publicación e información, en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.

c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados, mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado. La deducción, en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.

d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierre de Empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslados de instalaciones de la Empresa y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores. Igualmente, deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de la organización del trabajo y de cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa, afiliados a una misma Central Sindical en la Planta a que pertenece, podrá acumular a su favor del crédito de horas mensuales que tuviesen asignados aquéllos con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

ARTICULO 35.- CUOTA SINDICAL.-

A requerimiento de los trabajadores afiliados a un Sindicato debidamente implantado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente para tal menester; el trabajador dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito, en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de ahorros a la que debe ser transferida.

CAPITULO VII

NORMAS SUPLETORIAS

ARTICULO 36.- COMISIÓN PARITARIA.-

Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria, compuesta por 6 miembros titulares y otros 6 suplentes, 3 titulares y 3 suplentes por designación de la Dirección de la Empresa, y 3 titulares y 3 suplentes por decisión de los trabajadores.

En caso de conflicto colectivo de trabajo, las partes deciden, expresamente, someterse a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional Gallego de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA), que gestiona el Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

ARTICULO 37.-

Para todo aquello que, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, no se prevea expresamente en el presente Convenio, ambas partes convienen en aplicar, supletoriamente, las disposiciones del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y Derivados, en aquellas de sus Disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por Puleva Food, S.L. - Planta de Lugo-. En todo caso, será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 38.-

Los festivos de cada año que coincidan en sábado, se disfrutarán entre semana, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa; exceptuando el periodo comprendido entre el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre.

ARTICULO 39.-

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa, valorará de acuerdo con la legislación vigente, las solicitudes de jubilaciones parciales vinculadas a contrato de relevo que formulen los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que reúnan las condiciones legalmente establecidas para acceder a dicha jubilación. Dicha valoración se efectuará por orden de la fecha de cumplimiento de edad de los solicitantes. La Dirección de la empresa deberá dar una respuesta a las peticiones, en el plazo de tres meses.

Las solicitudes deberán de realizarse por escrito.

En el supuesto que se produzca coincidencia de fecha de presentación de solicitudes y cumplimiento de edad, tendrá preferencia para acceder a este tipo de jubilación el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

TABLA DE CLASIFICACIÓN SEGÚN FUNCIONES: CATEGORÍAS Y DEFINICIONES

El personal que forman la plantilla que tiene Puleva Food, S.L., en Nadela (Lugo), se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Personal Directivo
- 2.- Personal Técnico
- 3.- Personal Administrativo
- 4.- Personal Comercial
- 5.- Personal Subalterno
- 6.- Personal Obrero

1.- Personal Directivo

Se define como Personal Directivo a las personas que realizan funciones de Dirección en la Empresa con los cargos de Presidente, Gerente, Directores, Subdirectores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios Colectivos de la Sociedad correspondiente.

2.- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Jefe de Fabricación
- Jefe de Sección
- Encargado
- Capataz
- Inspector Distrito Lechero
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio

Definiciones:

a) Titulados Superiores

Son los que, estando en posesión de un título profesional oficial, de carácter universitario, de Escuela Técnica de grado superior, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de su titulación o conocimientos.

b) Titulados Medios

Son los que, estando en posesión de un título facultativo de Escuela de grado medio, de Escuela Universitaria o conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección o Titulados Superiores.

c) Jefes de Fabricación

Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Producción, tienen la responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse el trabajo, dirigiendo y coordinando al personal técnico y encargado de la producción y mantenimiento.

d) Jefes de Sección

Son los que bajo la supervisión directa del Director correspondiente tienen la responsabilidad de la Sección, ejerciendo las funciones de Dirección, coordinación y control de los Encargados, Capataces y Operarios de la Sección, así como de las distintas tareas de la Sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones.

e) Encargados

Son los que con conocimientos y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

F) Capataces

Son los que con conocimientos y experiencia amplios sobre procesos de almacén de productos terminados y materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior, y por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de trabajadores.

g) Inspector de Distrito Lechero

Son los que realizan funciones de vigilancia y control del servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc., y otras funciones que les pueden confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento.

Colabora con sus jefes, en las funciones de liquidación y pago a ganaderos.

h) Oficial de Laboratorio

Son los que con un conocimiento técnico y práctico, a nivel de Formación Profesional de 1º a 2º grado o conocimientos similares reconocidos por la Empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos, o bacteriológicos en la Empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de Calidad.

i) Auxiliar de Laboratorio

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos mínimos, realizan análisis físico-químicos de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida comprobación.

3.- Personal Administrativo.

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefe de Primera
- Jefe de Segunda
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda

- Auxiliares
- Telefonista

a) Jefe de Primera

Son los empleados que, provistos o no de poderes, bajo la supervisión del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de Segunda

Son los empleados que, provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de Primera, tienen la responsabilidad de dirigir coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Queda incluido en esta categoría el Tesorero, responsable de Caja.

c) Oficiales de Primera

Son los empleados que, bajo la supervisión de un Jefe de 1ª o un Jefe de 2ª tienen la responsabilidad de un servicio o función determinada, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que se precisa conocimientos generales de administración a nivel de F.P.-1 o similar y conocimientos específicos amplios de servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de Secretaria de Dirección, Cajero, cobros y pagos sin firmas ni fianza, transcripción de libros oficiales contables, programadores y operadores de informática.

d) Oficiales de Segunda

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas, para las que se precisan conocimientos generales de administración a nivel de F.P.-1 o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicio que realizan.

Se incluyen en esta categoría profesional los perforistas.

e) Auxiliares

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que precisan conocimientos básicos administrativos. Podrán asimismo realizar otras tareas no burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

f) Telefonista

Son los empleados que tienen como funciones atender la centralita telefónica de la Empresa y recepcionar las llamadas y visitas que lleguen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la Empresa para estos temas.

4.- Personal Comercial.

Este grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

- Jefes de Ventas
- Supervisores de Ventas
- Promotor de Ventas.

a) Jefe de Ventas.

Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que este a su cargo, y animando la gestión de ventas.

Participa con su jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas con clientes.

Responde de la disciplina del personal a su cargo y de la buena ejecución de los trabajos que le asigne.

b) Supervisores de Ventas.

Son los empleados que, bajo la supervisión del Jefe de Ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de Promotores de Ventas, o Área de Mercado.

Asimismo, realizan las funciones de visitar clientes, promover y cerrar ventas, gestionar cobros y operaciones morosas, para clientes que por su importancia o por decisión del Jefe de Ventas, se le asigne.

Responde de la disciplina del personal y de la buena ejecución de los trabajos que le asigne.

c) Inspectores o Promotores de Ventas.

Son los empleados que, bajo la supervisión directa del Jefe de Ventas o Supervisor, recorren las zonas, regiones o rutas que se les asigna con el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta, así como para controlar y animar la acción comercial de los repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que se les encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

5.- Personal Subalterno.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero
- Controlador
- Vigilante

a) Almacenero.

Son los operarios que tienen la responsabilidad de la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc., así como el registro y control de existencias permanente y movimiento diario de mercancías y productos.

b) Controlador.

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario de Almacén de Productos Terminados y Cámara de frío.

c) Vigilante

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad de vigilar las instalaciones de la Empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las entradas y salidas de personas, materias primas, previo pesaje de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6.- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones
- Peones especializados
- Especialistas de tercera
- Especialistas de segunda
- Especialistas de primera
- Oficiales de tercera de oficios varios
- Oficiales de segunda de oficios varios
- Oficiales de primera de oficios varios

a) Peones

Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiere la práctica operatoria previa.

b) Peones Especializados

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse: Embalar, preparar lotes y palets de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialistas.

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que, después de un determinado período de práctica y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como del número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

Especialista de tercera.- Son los operarios que conocen y realizan una operación de proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de cestillo
- Control visual de vidrio

Especialista de segunda.- Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones de procesos y están al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.), respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Encajonadora y paletizadora automática
- Elaboración (primer tratamiento).
- Conductores de carretilla
- Carga, descarga y limpieza de cisternas.

Especialista de primera.- Son los operarios que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieren mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (segundo tratamiento)
- Elaboraciones de yogur, pasteurizada, aséptico, queso fresco, postres, nata, manteca, etc.
- Envasado de los productos anteriores
- Calderas y compresores (sección de vapor y frío)
- Esterilización vidrio
- Desecados (torre)

d) Oficiales

Son los operarios que, habiendo realizado en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución, y turismo, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles, soldadores, etc.

Los operarios encuadrados en este grupo de oficios varios se clasifican en las siguientes categorías:

Oficiales de tercera.- Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

Oficiales de segunda.- Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos más complejos con perfección.

Se encuentran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de primera.- Son los operarios que, poseyendo un oficio, lo practican y aplican con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida con tres y media o más toneladas de carga.

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente documento por ser de nueva creación o modificación, se clasificaría de acuerdo con los criterios aquí establecidos, por el Comité Coordinador Estatal y la Dirección del Grupo, previo informe de los Representantes de los Trabajadores y Dirección de la Empresa correspondiente.

ANEXO I

TABLA INDICATIVA DE SALARIO BASE

GRUPO TÉCNICO	Año 2012
Técnico Superior	1.584,68
Técnico Titulado Medio	1.442,18
Jefe de Sección	1.327,23
Encargado	1.236,33
Capataz	1.221,51
Inspector Distrito Lechero	1.161,11
Oficial de Laboratorio	1.136,65
Auxiliar de Laboratorio	1.012,56
GRUPO ADMINISTRATIVO	
Jefe 1ª de Administ.	1.442,18
Jefe 2ª de Administ.	1.371,98
Oficial 1ª de Administ.	1.221,51
Oficial 2ª de Administ.	1.136,65
Auxiliar Administrativo	1.012,56
Telefonista	1.012,56
GRUPO COMERCIAL	
Jefe de Ventas	1.327,23
Inspector Reg. de Ventas	1.221,51
GRUPO SUBALTERNO	
Almacenero	1.067,08
Vigilante	1.012,56
GRUPO OBRERO	
Especialista 1ª	1.063,38
Especialista 2ª	1.048,43
Especialista 3ª	1.035,43
Peón Especialista	1.020,02
Peón	947,12
Oficial 1ª O.V.	1.063,38
Oficial 2ª O.V.	1.048,43
Oficial 3ª O.V.	1.035,43

El IPC Real para el año 2012 el 2,90 %

ANEXO II

TABLA INDICATIVA PLUS CONVENIO

GRUPO TÉCNICO	Año 2012
Técnico Superior	621,63
Técnico Titulado Medio	569,95
Jefe de Sección	569,95
Encargado	510,29
Capataz	450,23

Inspector Distrito Lechero	409,41
Oficial de Laboratorio	394,61
Auxiliar de Laboratorio	235,91

GRUPO ADMINISTRATIVO

Jefe 1ª de Administ.	569,95
Jefe 2ª de Administ.	468,94
Oficial 1ª de Administ.	422,53
Oficial 2ª de Administ.	392,95
Auxiliar Administrativo	235,91
Telefonista	363,33

GRUPO COMERCIAL

Jefe de Ventas	442,52
Inspector Reg. de Ventas	394,61

GRUPO SUBALTERNO

Almacenero	422,53
Vigilante	265,52

GRUPO OBRERO

Especialista 1ª	422,53
Especialista 2ª	392,95
Especialista 3ª	363,16
Peón Especialista	337,76
Peón	161,89
Oficial 1ª O.V.	422,53
Oficial 2ª O.V.	392,95
Oficial 3ª O.V.	363,16

El IPC Real para el año 2012 el 2,90 %

ANEXO V

	Año 2012
QUEBRANTO DE MONEDA	24,51
COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD (€/Hora)	3,93
PLUS DE SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS (€/Hora)	4,48
COMPLEMENTO DE FESTIVOS (€/Día)	24,61
PRIMA FESTIVOS II (€/Día)	115,51
PLUS DE SÁBADOS (€/Hora)	4,48
PLUS SÁBADOS II (€/Día)	45,48
COMPLEMENTO DE SÁBADOS II (€/Día)	37,15
AYUDAS A DISCAPACITADOS	93,02
AYUDA ESCOLAR	17,53
CESTA DE NAVIDAD	159,02

El IPC Real para el año 2012 el 2,90 %

ACTA COMPLEMENTARIA ÚNICA AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2012

1. La Cesta de Navidad a entregar a cada trabajador, tendrá un importe de 159,02 Euros.

2. La empresa entregará un reloj de oro y una placa conmemorativa, a los trabajadores que alcancen una permanencia ininterrumpida de 25 años de servicio en la Empresa.

3. Los turnos nocturnos de los días 24 y 31 de Diciembre, en los que se tuviese que trabajar por ser día laborable, se considerará como de descanso no recuperable. Asimismo el turno de tarde de los mencionados días tendrá un horario desde las 14:00 hasta las 20:00 horas.

4. La Empresa entregará a los empleados a su incorporación, la ropa de trabajo, en las cantidades siguientes:

<u>Sección</u>	<u>Tipos de ropa</u>	<u>Cantidad</u>
Fábrica	Pantalón	2
Almacenes	Cazadora	2
Mantenimiento	Polo M/C	2
Servicios Aux. (Operarios)	Polo M/L	2
	Cazadora Polar Desmontable	1
Zapatos o Botas		1 par
Gorro		1
Laboratorio	Pantalón	2
	Polo M/C	2
	Polo M/L	2
	Bata	2
	Cazadora Polar Desmontable	1
	Zapatos o Botas	1 par
	Gorro	1

La Empresa entregará a los empleados la ropa de trabajo, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada. La renovación del calzado y de la ropa, se renovará cuando se presenten deterioradas o desgastadas las que se les entregaron.

Es obligación de cada empleado y operario de la Empresa, mantener su uniforme de trabajo en condiciones adecuadas de presentación y limpieza.

El incumplimiento reiterado de esta obligación será considerado como falta leve, pudiendo alcanzar la calificación de falta grave en los casos de manifiesto desinterés y abandono en el cumplimiento de la misma.

5. Calendario Laboral.- Las partes firmantes se comprometen a estudiar las posibles modificaciones en función de las necesidades que se originen al incrementar la producción.

R. 2023

EXCMA. DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE LUGO

SERVIZO DE DEPORTES

Anuncio

BASES PARA O DESENVOLVEMENTO DA XXX COPA DEPUTACIÓN DE FÚTBOL 2013

A Área de Benestar Social, Deporte, Igualdade e Mocidade da Deputación de Lugo pon en marcha as normas para o desenvolvemento da XXX Copa Deputación de Lugo das categorías de Preferente Autonómica e Primeira Autonómica (masculina e feminina) e de Segunda e Terceira categoría Autonómica.

NORMAS ESPECIFICAS DA CONVOCATORIA (Documentación)

1ª Todos os equipos nesta convocatoria deben cubrir o **ANEXO I (ficha de inscripción)** de **forma obrigatoria** para poder participar na XXX edición da Copa Deputación de Fútbol.

2ª Do mesmo xeito, acompañando obrigatoriramente o ANEXO I (ficha de inscripción), presentarse unha **certificación de conta bancaria** co nome do club ou entidade participante na competición. Na certificación