

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

Resolución do 27 de maio 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 convenio colectivo da empresa Nea F3 Ibérica, S.L.

Visto o texto do convenio colectivo de ámbito autonómico da empresa *Nea F3 Ibérica, S.L.* (código de convenio 8200932), que se subscribiu o 3 de marzo de 2009, entre a representación da empresa e os representantes dos traballadores, e de conformidade co disposto no artigo 90.2º 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.-Ordear 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, 27 de maio de 2009.

Odilo Martiñá Rodríguez

Director xeral de Relacións Laborais

Convenio colectivo sindical de ámbito interprovincial para a empresa Nea F3 Ibérica, S.L.

Artigo 1º.-*Ámbito.*

Este convenio colectivo regulará a partir da súa entrada en vigor as condicións laborais de todo o persoal da empresa *Nea F-3 Ibérica, S.L.*, na totalidade dos seus centros de traballo, presentes e futuros.

Artigo 2º.-*Vixencia e duración.*

Este convenio ten vixencia desde o 1 de xaneiro de 2009 ata o 31 de decembro de 2009. Todas as melloiras entenderanse desde o 1 de xaneiro de 2009. O convenio pode denunciarse con tres meses de antelación á data de expiración mediante as formalidades previstas no artigo 87 do Estatuto dos traballadores. Denunciado o convenio e ata que se chegue a un novo acordo manterase o seu texto. De non mediar denuncia por calquera das partes contratantes o convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano e todos os conceptos económicos actualizables se incrementaranse co IPC de cada exercicio.

Artigo 3º.-*Garantía ad personam.*

Mantéñense todas as condicións económicas máis beneficiosas, de calquera índole, que as que aquí se pactan, non podendo ser nin compensadas nin absorbidas.

Artigo 4º.-*Contratación e emprego.*

As partes asinantes deste convenio colectivo consideran como obxectivo prioritario o mantemento do emprego e a creación de novos postos de traballo, e comprométese a propiciar dentro dos marcos negociados as medidas necesarias para a consecución do devandito obxectivo. Para o cumprimento dos devanditos obxectivos considérase imprescindible o desenvolvemento da filosofía empresarial posta de manifesto no artigo 20º.

Artigo 5º.-*Aviso previo final do contrato.*

No momento de finalización do contrato de traballo a empresa estará obrigada a notificar o cesamento ao traballador por escrito e con 15 días de antelación (se foi superado o período de proba).

A empresa entregarlle ao traballador copia da liquidación con tres días de antelación ao cesamento.

Pola súa banda, os traballadores que desexen cesar voluntariamente o servizo na empresa (se foi superado o período de proba) están obrigados a poñelo en coñecemento desta cunha anticipación de 15 días.

Artigo 6º.-*Período de proba.*

Sempre que así se faga constar no contrato de traballo, a admisión de novo persoal será a título de proba, que terá unha duración de 60 días.

Durante o período de proba calquera das partes poderá resolver o contrato sen prazo de aviso previo nin indemnización ningunha.

Artigo 7º.-*Horas extraordinarias.*

Como norma prohibense as horas extraordinarias habituais e estruturais. En calquera caso, se fose necesario realízalas temporalmente por acumulación de traballo ou por determinadas urxencias de atención aos clientes, poderanse pactar de forma individual aplicando unha compensación económica que supoña un incremento dun 100% do valor da hora ordinaria, ou ben mediante o desfrute do tempo libre equivalente.

Artigo 8º.-*Percepcións de carácter variable.*

Á marxe das retribucións fixas indicadas no anexo I, todo o persoal da compañía poderá ter un complemento salarial, de carácter variable, en función de distintos obxectivos: volumes de produción, marxes comerciais, liñas de negocio, valoración persoal, etc.

Neste sentido a compañía poderá establecer pactos para distintos colectivos cos representantes legais

dos traballadores ou ben con cada empregado individualmente.

O establecemento ou non da devandita política retributiva será decisión unilateral da compañía, a cal, en todo caso, respectará os prazos de aplicación previamente pactados colectiva ou individualmente.

Os criterios de retribución variable vixentes no momento da sinatura deste convenio colectivo manteranse inalterables, coa excepción do indicado no artigo 21º.

Artigo 9º.-*Incapacidade temporal.*

A todo o persoal que se atope en situación de incapacidade laboral, calquera que sexa a causa, a empresa completarálle as percepcións que por tal situación perciba, ata o límite en todo caso do 100% do salario real do último mes, sen ter en conta percepcións de carácter variable establecidas ao abeiro do artigo 8º e/ou compensacións de gastos.

Artigo 10º.-*Gastos de desprazamento.*

A) Gastos de desprazamento en vehículo propio.

Persoal do departamento de SAT.

Quilometraxe: asígnanse número de quilómetros segundo zonas de actuación: zona urbana correspondente ao centro de traballo = 8 quilómetros por cliente para Vigo e Coruña e 5 quilómetros para Ourense, Lugo e Santiago de Compostela; zona de destino fóra da cidade do centro de traballo = distancias prefixadas segundo os quilómetros reais máis 5 quilómetros por cliente (agás o primeiro e último cliente).

Os quilómetros percorridos serán rexistrados no ordenador central por cada un dos avisos previamente conformados polo responsable correspondente.

Importe que se paga por quilómetro 0,19851 euros.

Peaxes.

Dotarase cada empregado do SAT que a necesite (segundo a súa zona de actuación) dunha tarxeta para uso exclusivo de pagamento de peaxes. O empregado coidará de non utilizar a devandita tarxeta para usos particulares.

Aparcamento.

Establécese un importe fixo mensual en nómina, segundo o seguinte detalle:

Persoal que teña a súa zona de actuación no centro da Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra, Ferrol, Santiago de Compostela e Vigo: 39,016 euros mensuais, agás o mes de vacacións e baixa laboral.

Resto do persoal: 26,007 euros mensuais, agás o mes de vacacións e baixa laboral.

Para estes efectos considérase o mes de vacacións o mes de agosto.

Axudas de custo.

En caso de estrita necesidade e logo de autorización do responsable correspondente, aboarase o importe de 12,726 euros por comida ou cea.

No suposto excepcional de que sexa necesario pasar a noite nalgún lugar, poderase utilizar un hotel de ata 3 estrelas, igualmente coa autorización previa do responsable correspondente.

Para comidas e ceas deberase presentar ao aviso o documento interno creado para o efecto, conformado polo responsable que autorizase o gasto. Rexistrárase no ordenador central.

No caso de pasar a noite presentarase a factura orixinal do establecemento.

Liquidación de gastos.

Quilometraxe e axudas de custo: co obxecto de que ningún empregado teña que adiantar diñeiro ningún para pagamento de gastos, procederase a incluír na nómina de cada mes unha cantidade suficiente (segundo características da zona de actuación de cada un) á conta dos gastos dese mes (unha cantidade á conta do gasto por quilometraxe e outra para axudas de custo). As diferenzas entre as cantidades entregadas á conta e os gastos reais calcularanse e liquidaranse trimestralmente.

Para estes efectos considérase que o mes de setembro é de vacacións, co cal na nómina de agosto non se aboarán adiantos.

Para evitar posibles erros: entregárase semanalmente a cada empregado unha lista con información abonda para que se poidan verificar os datos correspondentes. Unha vez verificado devolverse a lista asinada ao Departamento de Administración, en proba de conformidade.

En caso de pasar a noite aboarase a factura de forma inmediata, en efectivo.

Persoal do departamento comercial.

-Quilometraxe, peaxes e aparcamento: dadas as circunstancias da actividade profesional que desenvolven os empregados do departamento comercial e dadas tamén as características do seu sistema de retribución salarial, estímase que o mellor método de compensación de gastos de desprazamento consiste en asignar a cada persoa, segundo as características da súa zona de actuación e/ou carteira de clientes, unha cantidade fixa mensual (agás o mes de vacacións que para estes efectos é o mes de agosto).

-Axudas de custo.

Co obxecto de que ningún empregado teña que adiantar diñeiro ningún para pagamento de axudas de custo, procederase a incluír na nómina de cada mes unha cantidade suficiente (segundo características da zona de actuación de cada un e/ou carteira de clientes) á conta dos gastos dese mes. As diferen-

zas entre as cantidades entregadas á conta e os gastos reais calcularanse e liquidaranse mensualmente.

Na data de entrada en vigor deste convenio, cada empregado xa coñece o seu importe.

Persoal do departamento de márketing.

-Igual que o departamento comercial.

B) Gastos de desprazamento en vehículo da compañía.

Persoal do departamento de SAT.

-Quilometraxe.

O cómputo de quilómetros farase exactamente igual que na alínea A).

Para que o persoal que utiliza o vehículo teña dereito a empregalo en usos particulares, concédeselle a posibilidade de facelo ata un máximo de 500 quilómetros/mes, a cambio do pagamento de 44,04 euros máis IVE. No caso de que se produzan excesos en quilómetros cobranse a razón 0,05345 €/quilómetros máis IVE.

Os 44,04 euros + IVE cobranse mensualmente mediante emisión de factura e dedúcese da nómina en concepto de anticipo. O cálculo e a liquidación de excesos de quilómetros realizarase semestralmente, logo da lectura do contador de quilómetros do vehículo.

O acordo para uso particular do coche recollerase nun documento redactado para o efecto.

Se a decisión do empregado é non o utilizar para fins particulares, deberá deixalo, cada día ao finalizar a xornada de traballo, debidamente aparcado no lugar máis próximo posible ao centro de traballo e depositar as chaves do vehículo no lugar asignado para iso, segundo indicación do seu responsable directo.

Peaxes, aparcamento e axudas de custo.

Igual ca na alínea A).

Persoal do departamento comercial.

Igual ca na alínea A), o que proceda.

Persoal do departamento de márketing.

Igual ca na alínea A), o que proceda.

C) Desprazamentos especiais.

As alíneas A) e B) teñen que ver cos gastos de desprazamento derivados da actividade profesional normal (o día a día).

Para os desprazamentos esporádicos de carácter especial (asistencia a cursos, reunións, etc.), logo de autorización polo responsable correspondente, a súa xustificación e liquidación realizarase segundo se desprende do documento adxunto denominado liquidación gastos viaxes.

Para os desprazamentos correspondentes ao persoal distinto dos departamentos mencionados nesta circular, teñen a consideración de desprazamentos especiais.

Artigo 11º.-*Pagas extraordinarias.*

Os traballadores percibirán catro pagas extraordinarias (proporcionais ao período de permanencia no equipo/persoal da compañía), cuxa data de pagamento e período de remuneración das cales se indica a continuación:

Data de pagamento 10 de marzo: período de remuneración do 1 xaneiro ao 31 de marzo.

Data de pagamento 10 de xuño: período de remuneración do 1 abril ao 30 de xuño.

Data de pagamento 10 de setembro: período de remuneración do 1 de xullo ao 30 de setembro.

Data de pagamento 10 de decembro: período de remuneración do 1 outubro ao 31 de decembro.

O importe das devanditas pagas será o mesmo que o de calquera paga mensual, o que quere dicir que os importes salariais fixos establecidos no anexo I (expresados en termos anuais) máis a gratificación voluntaria actualizable e a gratificación voluntaria non actualizable indicadas no artigo 21º, serán divididos por 16 pagamentos para determinar a contía de cada un deles (12 pagamentos ordinarios -un en cada mes natural- e catro pagamentos extraordinarios -os indicados neste artigo).

Artigo 12º.-*Vacacións.*

Todo o persoal da compañía terá dereito a gozar de 30 días naturais de vacacións anuais, dentro de cada ano natural. Corresponderalles a parte proporcional dos devanditos días aos traballadores con menos dun ano de alta. O seu calendario estará condicionado polas necesidades de atención e de servizo á rede de clientes.

Artigo 13º.-*Permisos.*

O traballador, logo de aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

a) Quince días naturais en caso de matrimonio.

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Cinco días naturais nos casos de morte do cónxuxe, ascendentes, descendentes ou irmáns e parto da esposa, así como enfermidades graves do cónxuxe, pais e fillos.

d) Ata un máximo de catro días naturais ao ano, por necesidades de atender persoalmente asuntos propios que non admitan demora.

e) Un día retribuído ao ano de libre disposición.

f) Un día por voda de pais, irmáns ou fillos. O día que se celebre a cerimonia.

g) Polo tempo indispensable para a asistencia a exames, oposicións, etc. en centros oficiais de estudo.

Para estes efectos considérase parella de feito (segundo lexislación aplicable ao caso) igual a matrimonio.

Artigo 14º.-*Revisión médica.*

A empresa seguirá ordenando pola súa conta a revisión médica anual para todo o persoal da organización.

Independentemente do anterior, todas as traballadoras que o desexen terán dereito a unha revisión xinecolóxica anual a cargo da empresa cunha limitación máxima de 80 euros/persoa/ano.

De igual xeito, os traballadores terán dereito a que se inclúa a proba de PSA nas análises anuais.

Será obrigatoria a realización dun recoñecemento médico, con carácter previo á incorporación ao traballo.

Artigo 15º.-*Visita médica.*

O persoal que teña necesidade de asistir a consultas de especialistas alleos á Seguridade Social poderá acudir a estas, logo de autorización do seu xefe inmediato e sen perda de remuneración sempre que non sexa posible efectualo fóra das horas de traballo.

Será obrigatoria a achega de xustificante.

Artigo 16º.-*Xornada de traballo.*

A xornada de traballo será para, todo o persoal da empresa de 40 horas semanais, salvo na denominada xornada de verán que será de 35 horas semanais. A distribución farase do seguinte xeito:

Horario de inverno:

De luns a xoves:

-Mañás das 8.30 horas ás 14.00 horas.

-Tardes das 16.00 horas ás 19.00 horas.

Venres:

-Mañás das 8.30 horas ás 14.30 horas.

Horario de verán:

Do 15 xuño ao 15 de setembro, ambos os dous incluídos, ou día hábil inmediatamente seguinte en caso de que aquel fose inhábil, o horario será das 8.00 horas ás 15.00 horas.

En todos os casos será de luns a venres.

Excepcionalmente poderá pactarse con algún traballador, cuxo posto laboral así o aconselle, unha xornada de traballo diferente á establecida neste artigo sen que esta supere o cómputo anual de horas de traballo.

Artigo 17º.-*Comisión de vixilancia e aplicación.*

As partes asinantes do convenio acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do pactado neste convenio.

A comisión para resolver as cuestións que deriven da aplicación deste convenio estará integrada por:

Por parte da compañía: Manuel Rivas Bao.

Por parte dos traballadores e como delegados deles: Emilio Castro Rodríguez, José Juan Vázquez López, Enrique González Campo, Juan Javier Sánchez Pérez, Modesto Martínez Montes e Miguel Molanes González.

Artigo 18º.-*Avaliación do persoal.*

Establecerase un sistema de avaliación do persoal co obxectivo de coñecer capacidades, evolución, formación, etc. que sirva para a orientación e desenvolvemento de carreiras profesionais.

Artigo 19º.-*Vestiarío.*

A compañía facilitará no momento da sinatura deste convenio e para o persoal dos departamentos de Servizo de Asistencia Técnica e Loxística: 3 polos (para a tempada de verán), 3 camisas e un cortaventos (ambos os dous para a tempada de inverno).

As devanditas pezas de roupa incorporarán a imaxe corporativa da compañía e serán de uso obrigatorio para os citados departamentos.

En todo caso, exíxese a todo o persoal que coide o seu aspecto físico en canto a vestimenta e aseo persoal

Artigo 20º.-*Faltas e sancións.*

Con independencia do establecido pola lexislación vixente nesta materia e tendo en conta que o artigo 2 dos estatutos da sociedade define o seu obxecto social como «... o comercio en xeral, tanto por xunto como ao retallo, mantemento, reparación, aluguer, representación e explotación de todo tipo de máquinas e equipos de oficina, de imprenta, de telefonía, caixas rexistradoras, fotocopiadoras, produtos informáticos e máquinas de hostalaría e comercio, a súa importación e exportación, así como o comercio de todo tipo de consumibles, recambios e pezas, que este tipo de equipamento necesite para o seu funcionamento e conservación...», os asinantes deste convenio conveñen en considerar que o futuro da compañía está directamente vinculado á calidade profesional dos seus empregados na súa relación cos clientes. A devandita calidade profesional ten como obxectivo crear factores de diferenciación con respecto aos nosos competidores que nos permitan obter o maior grao de fidelización posible da nosa base de clientes, garantía todo iso da boa marcha futura da compañía e do crecemento do emprego. En sintonía co estipulado no artigo 4º.

Calquera actuación inapropiada que poña en perigo os obxectivos descritos poderá considerarse con falta moi grave e as súas consecuencias poderían ser: perda temporal ou definitiva da categoría profesional, suspensión de emprego e soldo ou despedimento.

Artigo 21º.-*Condicions económicas e clasificación profesional.*

A táboa salarial vixente para o período 1-1-2009 ao 31-12-2009 é a que figura no anexo que acompaña este acordo, salvo contratos que prevexan a aplicación de legal dalgún tipo de redución (formación, prácticas, etc.).

O correspondente ao ano 2009 será o de 2008 incrementado no 1%.

1) Os conceptos de retribución serán os seguintes:

- a. Salario base integrado.
- b. Gratificación voluntaria actualizable.
- c. Gratificación voluntaria non actualizable.
- d. Pacto individual.
- e. Compensación de gastos.
 - i. Axudas de custo.
 - ii. Quilometraxe.
 - iii. Peaxes, aparcamento, etc.

Salario base integrado: correspóndese co indicado no anexo I para cada categoría laboral e inclúe o que noutros convenios colectivos adoita denominarse complemento de transporte.

Gratificación voluntaria actualizable: recollerá as posibles retribucións, á marxe do salario base, que baixo distintas denominacións puidesen estar a percibirse na data da sinatura deste convenio e que, tradicionalmente viñan sendo revisadas á alza en función das actualizacións salariais de cada exercicio.

Gratificación voluntaria non actualizable: recolleirá as posibles retribucións, á marxe do salario base, que puidesen estar a percibirse na data da sinatura deste convenio e que, tradicionalmente non viñan sendo revisadas á alza en función das actualizacións salariais de cada exercicio.

Pacto individual: comprenderá as posibles retribucións variables indicadas no artigo 8º.

Compensacións de gastos: incluírá os importes destinados a compensar os empregados dos gastos que tivesen no desenvolvemento habitual do seu traballo e deban ser soportados pola compañía.

f. De acordo co pactado no convenio colectivo anterior, na compañía non existe o concepto retributivo denominado antigüidade. Este concepto, segundo o anterior convenio quedou absorbido pola denominada gratificación voluntaria actualizable.

2) Os conceptos retributivos de salario base e gratificación voluntaria actualizable supoñen a base de

cálculo para os incrementos salariais establecidos neste artigo para o ano 2009.

Artigo 22º.-*Beneficios sociais.*

A comisión mixta de vixilancia e aplicación deste convenio será a encargada de elaborar propostas para desenvolver os beneficios sociais que se enumeran a continuación (ou outros que tal comisión puidese propoñer). Sempre vinculados á boa marcha da compañía:

-Seguros médicos.

-Seguros por morte e invalidez (natural ou accidente non laboral).

-Fondo social: achega anual da compañía que será xestionado e distribuído polos representantes legais dos traballadores para satisfacer necesidades tales como: bolsas para estudos de fillos de empregados, gardarías infantís, etc... Sobre a aplicación e a distribución do devandito fondo, os seus xestores darán conta ao final de cada exercicio á dirección da compañía.

-Venda a prezo de custo (máis IVE correspondente) de todo tipo de produtos informáticos que a compañía comercialice cuxo destino sexa exclusivamente o seu uso persoal.

-Posibilidade de aprazamento de pagamento das devanditas vendas ata en 12 prazos, sen recarga de xuros. Persoal con contrato indefinido cun mínimo de dous anos de antigüidade na compañía.

-Anticipos sobre soldos de seis meses para compra de mobiliario doméstico, vehículo propio, compra de vivenda, matrimonio, nacemento de fillos, enfermidades graves propias ou do cónxuxe, ascendentes e descendentes de primeiro grao. Amortizables en 12 meses sen intereses. Persoal con contrato indefinido cun mínimo de dous anos de antigüidade na compañía.

-Bolsa de vacacións (anual).

-Fondo de pensións. En función da valoración anual de cada empregado.

-Contrato coa empresa para conciliar vida persoal e profesional.

-Acordos bancarios.

Asinantes:

Por parte da compañía: Manuel Rivas Bao, DNI 36018330-P.

Por parte dos representantes dos traballadores (teñan o 100% da dita representatividade):

Emilio Castro Rodríguez, DNI 50671654-D.

Juan Javier Sánchez Pérez, DNI 32761724-X.

Modesto Martínez Montes, DNI 35300748-A.

José Juan Vázquez López, DNI 36061749-A.

Enrique González Campo, DNI 36055467-T.

Miguel Molanes González, DNI 36156978-N.

A Coruña, 13 de marzo de 2009.

ANEXO I
(Art. 21º): táboa salarial

	Ano 2007	Ano 2008	Ano 2009
	Salario base Integrado (€/año)	Salario base Integrado (€/año)	Salario base Integrado (€/año)
Administración e RR.HH. (1)			
Director de departamento	18.642,91	19.425,91	19.620,17
Xefe de equipo, sección, liña de negocio ou zona xeográfica	14.228,58	14.826,19	14.974,45
Oficial superior	13.573,04	14.143,11	14.284,54
Oficial 1º	13.361,10	13.922,26	14.061,49
Oficial 2º	12.938,51	13.481,93	13.616,75
Oficial 3º	12.722,36	13.256,70	13.389,27
Auxiliar	12.539,44	13.066,09	13.196,75
Servizo de asistencia técnica (SAT) e loxística			
Director de departamento	18.642,91	19.425,91	19.620,17
Subdirector de departamento	16.376,91	17.064,74	17.235,38
Xefe de equipo, sección, liña de negocio ou zona xeográfica	14.228,58	14.826,19	14.974,45
Oficial superior	13.573,04	14.143,11	14.284,54
Oficial 1º	13.361,10	13.922,26	14.061,49
Oficial 2º	12.938,51	13.481,93	13.616,75
Oficial 3º	12.722,36	13.256,70	13.389,27
Auxiliar	12.539,44	13.066,09	13.196,75
Comercial			
Director de departamento	18.642,91	19.425,91	19.620,17
Subdirector de departamento	16.376,91	17.064,74	17.235,38
Xefe de equipo, sección, liña de negocio ou zona xeográfica	14.228,58	14.826,19	14.974,45
Vendedor	13.418,54	13.982,12	14.121,94
Marketing			
Director de departamento	18.642,91	19.425,91	19.620,17
Xefe de equipo, sección, liña de negocio ou zona xeográfica	14.228,58	14.826,19	14.974,45

Notas:

(1) O persoal das áreas de SAT e loxística, comercial e márketing que desempeñen tarefas administrativas estará afecto á táboa salarial e de categorías de administración e RR.HH. % RPF

CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL

Orde do 19 de xuño de 2009 pola que se establecen as bases reguladoras de axudas destinadas a determinados proxectos de mellora da xestión ambiental das explotacións porcinas en Galicia e se convocan para o ano 2009.

Nos últimos anos, a evolución do sector porcino conduciu a un proceso importante de intensificación nos sistemas de produción, que permitiu mellorar o rendemento das explotacións de porcino e lograr unha competitividade en constante aumento. Con todo, este desenvolvemento é inseparable dun incremento nos subprodutos xerados nas explotacións porcinas, que se revela como o principal factor limitante do crecemento deste sector. Os esterco resultantes da actividade gandeira representan un perigo potencial para o ambiente, con problemas vinculados á emisión de gases á atmosfera, a contaminación das augas e o exceso de nitróxeno e de fósforo asimilable nas superficies agrícolas.

O desenvolvemento de políticas tanto a nivel autonómico e nacional como comunitario, en materia de protección ambiental e o impulso de prácticas agrar-

rias compatibles coa contorna natural, son o reflexo dunha preocupación social crecente pola conservación e sustentabilidade do ambiente.

Neste sentido, o Real decreto 324/2000, do 3 de marzo, polo que se establecen normas básicas de ordenación das explotacións porcinas, recolle unha serie de exixencias en materia de utilización de esterco e establece os procedementos para a súa xestión, co fin de ofrecer suficientes garantías ambientais.

Dentro deste contexto, faise fundamental favorecer o desenvolvemento de sistemas de xestión conxuntos que ofrezan solucións innovadoras aos actuais problemas de eliminación de xurros das explotacións porcinas, facilitando a súa valorización para diferentes usos. A volatilización procedente dos esterco nas explotacións de porcino, o abuso da fertilización nitrogenada e a aplicación inadecuada dos esterco no campo, contribúen de xeito importante á emisión de contaminantes como o amoníaco. Os teitos de emisión deste composto, determinados pola Directiva 2001/81/CE, do Parlamento Europeo e do Consello, do 23 de outubro de 2001, sobre teitos nacionais de emisión de determinados contaminantes atmosféricos, poñen en evidencia a necesidade de implantar