

184 *RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2005, de la Dirección General de Deportes del Consejo Superior de Deportes, por la que se clasifican instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alto nivel y de competición.*

A efectos de lo previsto en el Real Decreto 2195/2004, de 25 de noviembre, sobre estructura orgánica y funciones del Consejo Superior de Deportes, y de acuerdo con lo establecido en el Apartado Segundo de la Resolución del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes de 17 de junio de 2002 (Boletín Oficial del Estado de 12 de julio), por la que se clasifican las instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alto nivel y de competición, la clasificación de los Centros de Tecnificación Deportiva y Centros Especializados se realizará por la Dirección General de Deportes del citado Consejo.

Una vez analizada la documentación presentada por el titular de la instalación, y de acuerdo con los criterios específicos señalados en el apartado primero de la ya citada Resolución, en la que se establecen las pautas de clasificación.

Resuelvo clasificar el Centro Especializado de Tecnificación Deportiva de Halterofilia, en La Laguna (Tenerife).

Madrid, 15 de diciembre de 2005.—El Director general, Rafael Blanco Perea.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

185 *RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVI Convenio colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A.*

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa Galletas Siro, S.A. (Código de Convenio n.º 9015762), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 3 de noviembre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

XVI CONVENIO COLECTIVO GALLETAS SIRO, S. A., 2005-2007

Declaración de objetivos

Se declara objetivo fundamental el aumento de la competitividad de la Empresa, así como incentivar la reducción del absentismo de la fábrica, además de aunar esfuerzos en la consecución de unos objetivos, tanto individuales como colectivos. El aumento de la competitividad depende, entre otros factores, de la mejora de la calidad (cumpliendo un Índice de Calidad Global fijado), incremento de la productividad, así como de la formación profesional de los recursos humanos, del esfuerzo inversor y de la innovación tecnológica.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo están sujetas al compromiso de la empresa de mantener una producción de 28 mil toneladas como mínimo para esta fábrica y un empleo de 140 trabajadores entre fijos y temporales de la plantilla de Mano de Obra Directa.

Del mismo modo la empresa se compromete a realizar 10 contrataciones fijas dentro de la plantilla anterior a lo largo de la vigencia del convenio.

CAPÍTULO PRIMERO

Objeto y ámbito

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Galletas Siro, S.A. y los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de Venta de Baños y de Madrid.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de Galletas Siro, S.A. que preste sus servicios con carácter fijo, eventual, o cualquier otra modalidad de contratación; en el caso de que se exceptuara a determinado personal, la empresa entregará una copia de la relación de dicho personal a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2005 y su duración será de tres años a partir de esa fecha, es decir, hasta el 31 de Diciembre de 2007.

Ambas partes convienen en considerar denunciado el presente convenio colectivo el día 15 de Diciembre de 2007, comprometiéndose a iniciar las negociaciones, cumpliendo y respetando en todo caso el actual convenio, hasta alcanzar un acuerdo para el año 2008.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Absorción: Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán efecto si, globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

Compensación: Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por cualquier causa, formando un todo orgánico e individual y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Artículo 6. Mejora de condiciones.

La entrada en vigor de este convenio supone la mejora de las condiciones laborales vigentes al estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 7. Garantías personales.

En caso de que algún trabajador, en el momento de entrar en vigor este convenio, tuviera reconocidas condiciones económicas que consideradas en conjunto y cómputo anual resultasen de importe superior a las que le correspondiese percibir por aplicación de este convenio, el interesado tendrá derecho a que se le mantengan y respeten dichas condiciones, con carácter estrictamente personal.

Artículo 8. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan de conformidad con la legislación vigente al respecto.

Artículo 9. Comisión de vigilancia.

9.1 En cumplimiento de lo previsto en el Artículo 85.2 a) y 91 de Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo acordado en el Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria está constituida por tres miembros en representación de los trabajadores y el mismo número de representantes de la empresa, con sus respectivos suplentes, todos ellos vocales elegidos de entre los que hayan integrado las representaciones de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Una vez constituida la Comisión, éste puede ser asistida por asesores externos de ambas partes en sus reuniones.

Serán Presidente y Secretario, las personas que la Comisión designe para estos puestos por unanimidad.

La Comisión se reunirá cuando sea necesario, a petición de cada una de las partes y como mínimo una vez cada tres meses.

Los componentes de la Comisión serán convocados con una antelación de cinco días debiendo presentar por escrito, antes de la finalización del citado plazo, la propuesta de los asuntos a tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad y unanimidad de cuatro vocales como mínimo. En caso de no haber acuerdo, se levantará acta que refleje las diferentes posturas, remitiéndose copia de la misma a la autoridad laboral competente a los efectos oportunos.

9.2 Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de todas las cláusulas de este convenio.
- b) Arbitraje en todas las cuestiones que las partes sometan a su consideración y que se deriven de la aplicación del convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Análisis del estado de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengas establecidas por el texto.
- f) Regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las normas vigentes.
- g) Durante la vigencia del convenio, ambas partes se someten expresamente al procedimiento establecido para la Resolución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos de Trabajo así como en su caso, para la aclaración de las posibles discrepancias.

CAPÍTULO SEGUNDO

Jornada y descanso

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Se denomina jornada de trabajo al número de horas efectivas de trabajo a realizar en el año.

Durante la vigencia del presente Convenio, las jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual para el personal que trabaja en régimen de jornada partida, quedan establecidas en 1760 horas anuales para los tres años de vigencia.

El personal con sistema de trabajo a turnos cumplirá estas mismas horas de trabajo efectivo y disfrutará de un período de un descanso continuado de bocadillo de quince minutos, computándose este tiempo como de trabajo efectivo, y no podrá ser compensado ni acumulado.

Se ajustarán, no obstante, las horas anuales al correspondiente calendario laboral, si así lo dispone el Acuerdo Nacional del Sector.

Artículo 11. Reducción de jornada y permisos retribuidos con reserva de puesto de trabajo.

El personal afecto al presente Convenio Colectivo podrá solicitar voluntariamente una reducción de la jornada laboral de la mitad de la misma, para la atención y el cuidado de descendientes menores, discapacitados, ascendientes, hijos de acogida o por razones personales, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley de Conciliación Familiar.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Esta reducción podrá tener carácter temporal o indefinido. El personal acogido a la reducción de jornada podrá optar por reducir su jornada

de manera diaria (trabajando 4 horas diarias) o semanal (trabajando 2,5 días por semana de forma continuada, o los que correspondan en función de fiestas y puentes), siempre y cuando las necesidades organizativas queden cubiertas en el segundo caso (semanal).

El trabajador podrá reincorporarse a la jornada completa previo aviso de al menos 30 días de antelación.

La empresa queda obligada a la contratación a tiempo parcial de personal en sustitución del tiempo dejado de trabajar por el personal acogido a estas reducciones, ocupando el trabajador contratado este puesto de trabajo.

Dicha reducción se solicitará especificando las causas y la duración de la misma con al menos 30 días de antelación, salvo causa grave.

La Empresa otorgará la reducción de jornada por motivos personales siempre que el personal en esta situación no supere el 10% de la plantilla.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo al día, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria, y podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre si ambos trabajan.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario e indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso con quince días de antelación a su realización y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Con motivo de la maternidad, la trabajadora tiene derecho a dieciséis semanas ininterrumpidas de descanso, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, el período de suspensión se distribuirá a opción de la madre siempre que las seis semanas inmediatas al parto son de descanso obligatorio para la madre.

Si la madre y el padre trabajan, la madre podrá optar, al iniciar el período de descanso porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el suyo.

El período de descanso por maternidad/paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Artículo 12. Calendario y horarios.

Calendario: El calendario laboral será elaborado entre las partes ajustándose al cómputo anual de horas y teniendo en cuenta las fiestas oficiales que se establezcan por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad Autónoma de Castilla y León y Ayuntamiento de la localidad de los días inhábiles a efectos laborales.

El descanso semanal, con carácter general para todo el personal será de dos días ininterrumpidos.

Horarios: Durante la vigencia del presente Convenio, el horario de trabajo para las distintas secciones de la fábrica, será el que aparece en el cuadro del artículo 13 siguiente, a excepción del personal de oficinas. En este caso, se ajustará el horario en cada centro a la jornada anual fijada en este convenio, siempre que en los departamentos que sea necesario, se asignen las personas que llevarán a cabo las guardias en las jornadas que se requiera.

Artículo 13. Organización del trabajo a turnos.

A) Turnos ordinarios: Durante la vigencia del presente convenio, o cualquiera de sus prórrogas, y para las distintas secciones de la empresa, quedan establecidos los siguiente turnos rotativos semanales:

Turno	Período	Amasadores			Resto del personal		
		Mañana	Tarde	Noche	Mañana	Tarde	Noche
1	Lunes a viernes	5:30-13:30 h	13:30-21:30 h	21:30-5:30 h	6:00-14:00 h	14:00-22:00 h	22:00-6:00 h
2	Miércoles a domingo	5:30-13:30 h	13:30-21:30 h	21:30-5:30 h	6:00-14:00 h	14:00-22:00 h	22:00-6:00 h
3	Lunes a domingo	5:30-13:30 h	13:30-21:30 h	21:30-5:30 h	6:00-14:00 h	14:00-22:00 h	22:00-6:00 h

La rotación de los trabajadores fijos de plantilla se llevará a cabo con los siguientes criterios:

Encargados y personal de Mantenimiento: Rotación en cualquiera de los turnos, en función de los fines de semana que se establezcan, y como máximo una semana de cada dos a turno especial.

Amasadores, Laminadores, Horneros y Jefes de Equipo: Rotarán en cualquiera de los turnos de trabajo de los fines de semana que se establezcan y como máximo una semana de cada tres.

Maquinistas de Envasado, Ayudantes de Envasado y Almaceneros: Rotarán en cualquiera de los turnos de trabajo de fines de semana que se establezcan y como máximo una semana de cada cuatro.

Todos los trabajadores fijos de plantilla rotarán semanalmente en cualquiera de los turnos que les corresponda y en horarios rotativos

semanales de mañana, tarde y noche, el descanso semanal de dos días ininterrumpidos durante la semana siguiente se realizará conforme a lo dispuesto en el Artículo 12 del presente Convenio.

Los trabajadores fijos que se adscriban a cualquiera de los turnos 2 y 3 (miércoles a domingo y lunes a domingo), percibirán 58,81 euros por semana de adscripción y por todos los conceptos.

El personal fijo y eventual adscrito a cualquiera de los turnos nocturnos, percibirá un plus de nocturnidad consistente en un 35% de su salario base por todos los días efectivamente trabajados, así como los de descanso y festivos correspondientes a la semana trabajada.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Del mismo modo el personal que trabaje en un turno de noche, percibirá el plus de nocturnidad que proporcionalmente le corresponda en la mensualidad de vacaciones.

Los trabajadores que se encuentren en jornada reducida adscritos al turno de noche, percibirán excepcionalmente este plus en el porcentaje del 42% a fin de no perder poder adquisitivo y proporcionalmente a dicha jornada.

Al turno de noche podrá adscribirse de forma voluntaria el personal fijo de la plantilla de producción y envasado que así lo manifieste por escrito, completándose los turnos nocturnos que se establezcan con el resto de personal fijo que se precise de forma rotatoria y semanalmente, en cualquier caso el personal fijo no voluntario adscrito al turno de noche, no superará el 33% de la plantilla fija de envasado, computándose a estos efectos al personal fijo voluntario adscrito a este turno.

Todos los turnos que se establezcan serán completados con el personal eventual que en su caso se precise, pudiendo ser adscritos indistintamente a cualquiera de los turnos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

B) Turnos extraordinarios: Cuando las necesidades de producción así lo requieran se procederá a la aplicación de un turno de carácter extraordinario con el personal fijo que actualmente está sujeto a las rotaciones del apartado A) turnos ordinarios.

Cuando se dé esta circunstancia se informará al Comité de Empresa con una antelación de una semana a la puesta en marcha de este turno.

El personal fijo cuando realice este turno percibirá por concepto de cambio de descanso semanal el importe de 76,29 euros por cada fin de semana que realice fuera de las rotaciones de los turnos ordinarios.

Las rotaciones se harán a tres turnos durante siete días a la semana. En este caso los descansos semanales serán de dos días consecutivos aunque puede que se disfruten fuera del fin de semana.

A este respecto se acompañan cuadros de rotaciones como Anexo I.

Las cantidades señaladas como complemento de festivo y por cambio de descanso semanal serán actualizadas cada año en la misma proporción en que lo haga el Convenio Colectivo, con sus respectivas revisiones.

Se excluyen de aplicación de los turnos ordinarios y extraordinarios anteriores los siguientes períodos:

Semana Santa.

Vacaciones de verano, los meses de Julio y Agosto.

El puente del día de la Constitución y la fiesta de la Inmaculada.

El turno de noche se mantendrá voluntario, no sujeto a rotaciones, al aplicarse los turnos extraordinarios.

Artículo 14. *Relevos de servicio.*

Se fija por turno dos relevos de servicio cada uno de cinco minutos, computándose estos minutos desde que el trabajador es relevado hasta que se incorpora de nuevo a su puesto de trabajo.

Los horarios de los relevos serán acordes con los horarios del turno.

Artículo 15. *Vacaciones.*

15.1 Todo el personal de la empresa, sin distinción de nivel profesional, disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborales o 30 días naturales al año, o en su caso, la parte proporcional que corresponda en función del tiempo de prestación de servicios.

El cómputo del tiempo trabajado para el cálculo del número de días de vacaciones será el comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año en curso.

15.2 El período de disfrute de vacaciones queda establecido, con carácter general, en los meses de Julio, Agosto y Septiembre, siempre que este último mes de Septiembre se cubra con personal fijo voluntario. Si en esos meses no se completara el disfrute de las vacaciones que en cada año correspondan, éstas se disfrutarán en la última semana de Diciembre del año en curso.

Estos días se concretarán en el calendario laboral de cada año.

15.3 El trabajador que, excepcional y justificadamente, tuviera necesidad de disfrutar sus vacaciones en período distinto del oficialmente establecido, deberá solicitarlo por escrito con 30 días de antelación, por semanas completas y ser autorizado por la Dirección de la Empresa.

15.4 Los trabajadores que durante el período oficial de vacaciones fijado en el calendario laboral, estén en situación de I.T. o bien les sobrevenga durante las mismas, se registrará por lo siguiente:

a) En el caso de que algún trabajador, antes del disfrute de sus vacaciones, se encontrara en situación de I.T. o maternidad y ésta continuara durante el período vacacional, dicho trabajador no comenzará el disfrute de las mismas hasta que sea dado de alta, siempre y cuando sea dentro del año natural.

b) Si durante el disfrute de las vacaciones se produjese baja con hospitalización, se interrumpirá el cómputo de éstas desde el primer día de ingreso y hasta que se produzca su alta médica.

c) Aquellos que se encuentren en I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional durante el período oficial de vacaciones, tendrán derecho al disfrute de las mismas una vez recibido el alta. En todo caso, la terminación de las mismas deberá ser antes del 31 de Diciembre del año del que se trate.

Artículo 16. *Horas extraordinarias y trabajos extraordinarios.*

Ambas representaciones convienen en reconocer la necesidad de reducir al mínimo posible la realización de horas extraordinarias. No obstante, si las necesidades de producción lo exigieran, los trabajadores realizarán voluntariamente las horas extraordinarias que se precisen, dentro del límite que marque la legislación vigente en cada momento.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, de acuerdo con el Artículo 10 de este Convenio Colectivo, así como los días inhábiles a efectos laborales retribuidos y no recuperables recogidos en el Calendario Laboral para este centro de trabajo.

Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias se abonarán con el 200% del valor de la hora normal. En cuanto a las horas extraordinarias nocturnas, éstas se abonarán con el mismo porcentaje, más el 35% que corresponda por el plus de nocturnidad.

A) Horas de arranque:

Hornero: 25 horas/mes.

Amasador: 15 horas/mes.

Laminador: 15 horas/mes.

Jefe de Equipo: 10 horas/mes.

B) Horas de paradas de fabricación de las líneas:

Hornero: 10 horas/mes.

C) Horas de labores de mantenimiento: 25 horas/mes.

D) Ausencias imprevistas: 24 horas/mes.

E) Cargas y descargas y atención recepción de materias primas: 10 horas/mes.

F) Horas de balances mensuales y recuentos de existencias de almacenes:

Almacenero: 10 horas/mes para cada almacén.

El valor de las horas extraordinarias que se recogen en el presente Convenio se abonan con el 200% del valor de la hora normal. Opcionalmente, y a solicitud del trabajador, podría compensarse con descansos equivalentes a razón de 1,75 horas por 1 hora realizada.

Todos los meses, se pasará a la firma del Comité de Empresa el resumen de horas extraordinarias, no computándose las disfrutadas con descansos compensatorios.

Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor: La realización de las mismas podrá ser obligatoria dado que se llevan a cabo para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El valor de estas horas se abonará con el 200% del valor de la hora normal.

En cuanto a las horas extraordinarias nocturnas, éstas se abonarán con el mismo porcentaje, más las percepciones que correspondan si se realizara en turno de noche o en festivo.

CAPÍTULO TERCERO

Condiciones de trabajo

Artículo 17. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, respetando en todo caso las normas y legislación vigente, debiendo informar previamente a los representantes de los trabajadores, en aquellas materias que supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, avisando con una antelación de treinta días.

Los sistemas o cambios que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional ni deberán producir merma alguna en la dignidad y situación económica de los trabajadores/as afectados.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

La Empresa podrá designar o adscribir a sus trabajadores en cualquier función o puesto de trabajo exigido por necesidades de servicio, sin más limitaciones que las derivadas de su pertenencia a un nivel profesional, así como las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

El cambio a un puesto de inferior o superior categoría se efectuará dentro del mismo turno, en condiciones de rotación entre el personal de igual experiencia, evitando cualquier discriminación. En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de un cambio provisional de puesto de trabajo, el abono de las retribuciones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

Al personal que ocupe un puesto de igual o superior categoría se le abonará la diferencia de retribución entre el salario del puesto de origen y del nuevo puesto de trabajo y complementos si los hubiere.

Al personal que pase a ocupar un puesto de inferior categoría se le respetará la retribución del anterior puesto.

En los dos supuestos anteriores y en caso de producirse el retorno a su puesto de origen el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de origen desde el primer día.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y los Artículos del 22 al 26 del Real Decreto 43/1996 de 19 de Enero.

Ello no obstante, si por cualquier causa la Empresa precisara efectuar traslados individuales y/o colectivos durante la vigencia del Convenio, se compromete a informar de ello previamente a la representación de los trabajadores con treinta días de antelación antes de iniciar el procedimiento legal, con el fin de lograr el máximo acuerdo posible.

Si durante ese período previo de treinta días no se llegase a ningún acuerdo, la Empresa optará por iniciar el procedimiento legal que recoge el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Principios sobre no discriminación.*

1. Ambas partes acuerdan en este Convenio Colectivo poner especial cuidado en la aplicación del principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, raza, edad, origen, estado civil, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral, para el total cumplimiento de los preceptos constitucionales.

2. Comisión para la igualdad de oportunidades.

Se constituirá una Comisión para la igualdad de oportunidades que velará, en el ámbito del presente Convenio, por evitar la discriminación en todos sus conceptos.

Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano competente para la corrección de las mismas.

Podrá ser consultada acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a la igualdad de oportunidades.

Esta Comisión tratará aquellas situaciones en las que se estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria, pero en todo caso sus actuaciones serán siempre consultivas e informativas, no vinculantes.

En los procesos de selección o promoción en la Empresa, se salvaguarda la igualdad de oportunidades, y no existirá ningún tipo de discriminación.

Artículo 21. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba y adaptación en su caso para el personal de nuevo ingreso serán los señalados por las normas legales vigentes en cada momento para cada grupo profesional.

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador pueden proceder a la rescisión del contrato respetando el preaviso legal o pactado en cada caso.

Artículo 22. *Condiciones especiales de ingreso.*

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratados por tiempo determinado por otras causas.

En el momento que haya puestos vacantes a cubrir con carácter indefinido, tendrán preferencia, aquellos trabajadores que hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual durante un tiempo mínimo de un año y que las valoraciones realizadas por un mando inmediato superior sean positivas, con una experiencia y formación óptimas para cubrir el puesto de trabajo vacantes.

Los hijos/as de los trabajadores tendrán preferencia para entrar a formar parte del correspondiente proceso de selección abierto para cubrir el puesto determinado.

CAPÍTULO CUARTO

Estructura salarial

Artículo 23. *Definición.*

Se entiende por retribución, cualquiera que sea el concepto por el que se abonan los sueldos y salarios brutos anuales.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier otra deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o que gravan en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio tiene el carácter de mínimas en el cómputo anual, correspondiendo a los niveles profesionales y tablas salariales anexas.

Artículo 24. *Enumeración de las distintas retribuciones.*

Todas las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio quedan encuadradas en algunos de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

- A) Salario base convenio.
- B) Complementos salariales:

1. Personales:

1.1 Ad Personam.

2. De puesto de trabajo:

- 2.1 Plus de Jefe de Equipo y de Hornero.
- 2.2 Complemento de festivos y de descanso semanal.
- 2.3 Plus de Disponibilidad.
- 2.4 Plus de Asistencia.
- 2.5 Plus de nocturnidad.
- 2.6 Plus valor de puesto.

C) Gratificaciones Extraordinarias.

A) Salario base convenio:

El salario base de los trabajadores afectados por el presente convenio es el que se indica en las tablas salariales anexas.

B) Complementos salariales:

2. De puesto de trabajo.

2.1 Complemento de festivos, de descanso semanal y de nocturnidad. Se estará a lo dispuesto para el personal con contrato indefinido en el Artículo 13 del presente Convenio Colectivo.

C) Gratificaciones Extraordinarias:

Se establecen tres pagas extraordinarias: paga extra de julio, paga extra de diciembre, y paga de beneficios, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más plus de asistencia, plus «Ad personam», en su caso, para el personal fijo que lo tuviese acreditado.

Las pagas de julio y diciembre se harán efectivas los días 15 de Julio y 15 de Diciembre respectivamente y ambas serán prorrateadas semestralmente.

La paga de beneficios se prorrateará en doceavas partes y se abonará en cada nómina mensual.

Existe además una paga de septiembre para el personal que la tuviera acreditada, que consiste en una cantidad lineal de 351,88 euros, que se abona en la nómina de septiembre, que será prorrateada en doceavas partes y que se actualizará en la misma proporción que lo haga el Convenio Colectivo.

D) Plus de Disponibilidad de Mantenimiento:

1. Objeto.—Existe en el departamento de Mantenimiento una disponibilidad de personal para atender las urgencias y trabajos propios de mantenimiento y reparación de maquinaria, útiles e instalaciones fuera de la jornada normal de trabajo o fuera de la jornada establecida como laborable en el calendario laboral del centro de trabajo.

2. Prestaciones.—El carácter de disponibilidad indicado supone el compromiso por parte de las personas afectadas en función de su tarea de atender los trabajos, siempre que sean requeridas para ello.

3. Organización.—La selección, organización y distribución de los profesionales que vayan a desarrollar trabajos de mantenimiento, así como la modificación del número de profesionales incluidos en este plus y todo lo relacionado con su funcionamiento, son de exclusiva competencia de la Dirección.

4. Percepciones.—En compensación por este concepto se abonará a los trabajadores acogidos a este plus la cantidad de 220.—euros mensuales en once pagas al año, y que será actualizado en la misma cuantía que para cada año se pacte en el Convenio.

E) Plus Jefe de Equipo y de Horneros:

Todo Jefe de Equipo y Hornero percibirá por este concepto un plus mensual, que se abonará en 14 pagas.

La banda que se fija está comprendida entre un 6 y un 21% del salario base, además de los emolumentos propios de su categoría y puesto de trabajo, según se indica en las tablas salariales anexas.

Este plus será de aplicación al personal que tenga la categoría de Jefe de Equipo y Hornero a partir del siguiente baremo:

- Primer mes en la categoría: 6 %.
- Segundo mes en la categoría: 11 %.
- Tercer mes en la categoría: 16 %.
- Cuarto mes en la categoría: 21 %.
- Quinto mes en la categoría: 21 %.
- Sexto mes en la categoría: 21 %, se consolida definitivamente junto con el reconocimiento de la categoría.

F) Plus de Asistencia y Plus valor de puesto:

Estos pluses se actualizarán cada año en la misma proporción que lo haga el Convenio Colectivo.

Estos dos pluses se percibirán en 14 pagas.

G) Pago de Haberes:

La Empresa queda facultada para efectuar el abono de haberes al personal a través de entidades de crédito mediante los oportunos ingresos o transferencias de la cuenta abierta de cada perceptor.

La empresa se obliga a la entrega del recibo de pago de salario y a conservar la documentación que acredite el abono durante el plazo mínimo de cinco años para las comprobaciones oportunas.

Artículo 25. Política salarial.

El incremento salarial para la vigencia del presente convenio colectivo será:

- Para el año 2005, el 2,5% sobre las tablas salariales del año 2004.
- Para el año 2006, el 2,75% sobre las tablas salariales del año 2005.
- Para el año 2007, el 3% sobre las tablas salariales del año 2006.

Se establece una cláusula de revisión a partir del 3% y hasta el 2%, lo que supone que de haber un IPC real a final del año por encima del 3%, se revisará desde este porcentaje hasta el IPC real resultante, y de resultar un IPC real por debajo o igual al 2% se aplicará este IPC real.

Esta revisión se realizará sobre todos los conceptos retributivos sobre los que se haya aplicado el incremento salarial de cada año, sus efectos se retrotraerán a partir del mes de Enero de cada año, consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones salariales.

La cantidad resultante, correspondiente al año completo, o en su caso, a la parte prorrateada, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la Empresa en la fecha en que se produzca dicha revisión salarial.

Artículo 26. Rendimientos.

El cumplimiento de los programas establecidos por la Dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores.

El sistema de trabajo y rendimiento se informará debidamente a la representación de los trabajadores con la antelación establecida legalmente y tendrá un carácter consultivo respecto a ella.

Artículo 27. Complemento «ad personam».

Este complemento se devengará de la forma siguiente:

Los importes que cada trabajador fijo tuviere acreditados a 31/12/1997 por el concepto de «Complemento de Antigüedad» serán mantenidos a título personal en el concepto «Complemento Ad Personam».

A estas cantidades consolidadas, a todo el personal que tuviere acreditado este concepto en esa fecha, se le irán sumando gradualmente los importes económicos que hubiera devengado el trabajador por cada nuevo trienio, hasta alcanzar el tope máximo de diez.

Los importes económicos señalados en el apartado anterior se irán añadiendo a las cantidades consolidadas a fecha 31/12/97 en la misma cuantía que le hubiere correspondido al trabajador al vencimiento de cada nuevo trienio, hasta alcanzar el tope máximo de diez.

a) Las cantidades que resulten a favor de cada trabajador se conservarán a título personal y se actualizarán cada año en la misma proporción que se pacte como subida salarial de Convenio.

b) Estas cantidades quedarán congeladas a partir de la cantidad máxima que resulte de la aplicación del 60% sobre el salario base.

Artículo 28. Incentivos.

Se fija un sistema de incentivos cuyo importe total es de 750 euros que se distribuirán según la explicación que a continuación se detalla.

Este importe total se incrementará anualmente con las subidas pactadas en convenio.

1. Personal de producción:

Para los trabajadores de mano de obra directa y mano de obra indirecta (encargados, jefes de equipo, mantenimiento y almacén) se fijan los objetivos por los conceptos e importes máximos siguientes:

- A) Productividad: 75 euros.
- B) Absentismo: 600 euros.
- C) Calidad: 75 euros.

De alcanzarse el 100% de los objetivos, cada trabajador fijo puede percibir anualmente hasta un máximo de 750 euros por los conceptos anteriores.

A) Productividad.

Para el cálculo de estos objetivos se tomaran como referencia la documentación siguiente:

Informe de producción de escandallos de referencia que proporciona el departamento de control de gestión.

Informe de desperdicio de hornado que proporciona control de gestión, cotejado con informe elaborado por el proveedor de fábrica.

Se tomaran en consideración para las horas asignadas los escandallos de referencia del año 2005.

Estos informes se obtiene mensualmente y se recogen del CAP.

a) Horas Ahorradas.—Para el cálculo de las horas ahorradas se toma el dato del total año de las horas asignadas y se divide por el total de las horas reales de cada mes, obtenidas del informe del CAP de producción de escandallos de referencia.

Si el resultado es igual o inferior a 1,05 las horas asignadas se restan a las horas reales, cuya diferencia se multiplicara por 14 euros (precio hora por trabajador presupuestado para 2005 y que cada año podrá variar). El resultado de esta operación será un importe en euros por horas ahorradas totales. En las horas se incluyen las horas de la producción de botes vacíos.

b) Desperdicios.—En primer lugar se calculan los kilos reales envasados del total centro, que esta formado por el resultado de la operación de restar a los kilos reales totales del centro los kilos totales reales de botes vacíos.

A continuación para el cálculo de los desperdicios se tomara la cantidad total centro de cada mes del informe del CAP de desperdicios de Hornado, que esta constituida por los kilos del camión menos los del almacén.

Esta cantidad, que incluye desperdicio de masa fresca, se coteja con el informe elaborado por el proveedor de fabrica.

La cantidad resultante se divide por los kilos reales envasados tanto de dulce como de salado (no incluye botes vacíos) y su resultado será un porcentaje al que se restara un 1%, que es el porcentaje de desperdicio que puede asumir la planta.

El porcentaje resultante se multiplicara por los kilos totales envasados y nos dará unos kilos que se multiplicaran por la cifra 0,4474 euros que es el precio medio de la materia prima presupuestada para el año 2005 (y que cada año podrá variar) y su resultado será una cantidad en euros por desperdicios.

Los importes en euros obtenidos de los dos conceptos se restan (salvo que la cantidad por desperdicio resulte a sumar por ser el porcentaje de desperdicio inferior al 1%) y su resultado total se multiplica por 0,4 % (40% a distribuir a favor de los trabajadores). El importe resultante será la cantidad a pagar por estos dos conceptos y su importe máximo será de 75 euros por trabajador.

El importe resultante por productividad se abonara anualmente

B) Absentismo:

Se establece un sistema mixto basado en el control y cumplimiento de un absentismo colectivo e individual.

Absentismo individual:

Se realizara un control mensual del absentismo de cada trabajador. El objetivo de absentismo individual a cumplir será de 6,5% para los trabajadores fijos e interinos y del 3% para los trabajadores eventuales, conforme a la escala que se detalla a continuación.

En el absentismo individual no se computaran como tal las horas sindicales, contingencias profesionales, bajas por maternidad, licencia por fallecimiento de primer grado de consanguinidad y afinidad, permisos no retribuidos que no superen un día por trimestre, días de asuntos propios y vacaciones.

Se abonará trimestralmente a fijos y eventuales en razón al tiempo trabajado. No se abonará a las personas que se encuentren de baja durante todo el periodo de devengo trimestral, salvo a las bajas por maternidad.

La escala de abono individual consistirá:

Hasta 50 euros mensuales para trabajadores a jornada completa (8 horas) en función de la siguiente escala:

Trabajadores fijos e interinos:

Hasta el 5,5 % de absentismo: 50 euros mes (150 euros trimestre).

Entre el 5,6 % y 6 % de absentismo: 25 euros mes (75 euros trimestre).

Entre el 6,1 % y 6,5 % de absentismo: 8,33 euros mes (25 euros trimestre).

Al término del año se realizará un ajuste del incentivo en caso que el trabajador afectado alcance un absentismo inferior al 5,5% y en ningún caso podrá superar el importe total de 600 euros año.

Trabajadores eventuales:

Hasta el 1 % de absentismo: 50 euros mes (150 euros trimestre).

Entre el 1,1 % y 2 % de absentismo: 25 euros mes (75 euros trimestre).

Entre el 2,1 % y el 3 % de absentismo: 8,33 euros mes (25 euros trimestre).

Estos importes se abonarán en función del tiempo trabajado.

Absentismo colectivo:

En el caso de que el índice de absentismo colectivo para la plantilla fija resulte inferior al 10 %, se establece la siguiente escala de incentivo que representa unos incrementos sobre las tablas salariales:

Entre el 10 % y 9 % de absentismo: Incremento del 0,10 % sobre tablas salariales.

Entre el 8,9 % y el 8 % de absentismo: Incremento del 0,10 % sobre tablas salariales.

Entre el 7,9 % y el 7 % de absentismo: Incremento del 0,10 % sobre tablas salariales.

Inferior al 6 % de absentismo: Incremento adicional del 0,20 % sobre tablas salariales.

Por mantener el absentismo entre el 7,9 % y el 7 %: Incremento del 0,05 % adicional sobre tablas salariales

Los incrementos sobre tablas salariales se consolidan una vez alcanzado el tramo.

Para el cálculo de este absentismo se tendrán en consideración todos los conceptos, excepto días de asuntos propios y vacaciones.

C) Calidad:

Para el cálculo de los incentivos por este concepto se tomará el informe de gestión de indicadores elaborado por el departamento de control de calidad y trimestralmente junto con los datos del objetivo de absentismo se informará de su estado al Comité de Empresa.

Para el presente año 2005 se establece un objetivo de IGC (índice general de calidad) para la planta de Venta de Baños 1 del 66,95%, dicho índice se establece mediante baremos ponderados en el que se toman como referencia el número de reclamaciones tanto de clientes externos como internos, las devoluciones de clientes por calidad y el índice resultante de las auditorías internas de buenas prácticas de fabricación e higiene.

Se establece una tabla de objetivos con sus abonos correspondientes y que se inicia en el resultado obtenido en el ejercicio 2004 que fue de 62,57 %.

Se cobrará anualmente en proporción al porcentaje de cumplimiento de los objetivos, constituyendo el máximo el objetivo del 66,95% de IGC.

La tabla de objetivos es:

Índice de calidad global	Importe - (euros)
66,95 %	75
65,50 % al 66,94 %	30
64,05 % al 65,49 %	15
62,57 % al 64,04 %	5

Los trabajadores eventuales cobrarán estas cantidades proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. Personal de Administración:

El sistema de incentivos para este personal se basa también en cumplimiento de objetivos.

De alcanzarse un mínimo del 70 % anual de los objetivos personales y por evaluación de desempeño de la totalidad de este colectivo, dentro del índice de gestión excelente que elabora la Dirección de la empresa, podrá incrementarse el salario en tablas un 0,10 %.

De igualar o superar un 85% se podrá incrementar un 0,20% anual.

CAPÍTULO QUINTO

Servicios sociales, excedencias y licencias

Artículo 29. *Ayuda escolar.*

Con carácter general, se establece para los hijos de los trabajadores de la empresa que no alcancen la edad de 27 años y siempre que éstos no figuren como trabajadores por cuenta ajena en ésta o en otras empresas, las cantidades siguientes:

Estudios	Año 2005 - Euros
Preescolar e infantil (de 2 a 6 años)	35
Primaria (de 6 a 11 años)	45
Secundaria (de 11 a 16 años)	95
Bachillerato o ciclo de Grado Medio (de 16 a 18 años)	140
Ciclo Grado Superior (18 años)	225
Universidad (Diplomado o Licenciado)	345

Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma proporción en que lo haga el Convenio Colectivo, con las revisiones que procedan.

Además la Empresa abonará por una sola vez cada año la cantidad de 125 euros cuando los estudios precisen del desplazamiento a una localidad distinta de la del domicilio habitual.

Las cantidades señaladas serán abonadas por la Empresa a los trabajadores fijos beneficiarios en los meses de octubre o noviembre y al resto de personal cuando presente el justificante, debiendo acreditar previamente el trabajador la justificación de haber formalizado la matrícula.

Se entiende que las cantidades señaladas se abonan por los niveles de estudios indicados que actúan como referencia y, por tanto, se homologan a los mismos aquellos estudios considerados como equivalentes.

Devengarán este derecho aquellos trabajadores que, al menos, tengan más de seis meses de antigüedad en la empresa.

A los efectos previstos en este Artículo los hijos de acogida y los de adopción tendrán la misma consideración que los hijos naturales.

Artículo 30. *Percepción en especie.*

La empresa pondrá a la venta a sus trabajadores todos los productos que comercializa Galletas Siro, S. A., a un precio con un descuento del 22 %.

Artículo 31. *Complementos en situación de incapacidad temporal.*

Se complementará por parte de la Empresa en los porcentajes que se indican, los emolumentos percibidos en el mes anterior al de la fecha de la baja, excepto las horas extraordinarias, pagas extraordinarias y emolumentos por atrasos.

31.1 I.T. por enfermedad común, accidente no laboral o riesgo en el embarazo:

La Empresa abonará el 65% de la base reguladora del mes anterior a la baja durante los tres primeros días, siempre que se trate de la primera del año.

Desde el cuarto día al octavo, la Empresa abonará el 60 % de la base reguladora que se indica en el punto anterior.

A partir del noveno día, la Empresa abonará el 100 % durante el tiempo que dure el proceso de baja.

Si el trabajador como consecuencia del proceso de baja por I.T. precisara de hospitalización, la Empresa le complementará hasta el 100 % desde el momento del ingreso.

Si la trabajadora por riesgo de embarazo se diera de baja, se complementará hasta el 100 %.

31.2 I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Al personal afectado por este proceso de I.T., la Empresa le complementará hasta el 100 % desde el primer día de baja.

Artículo 32. *Póliza de seguros de accidentes corporales y fallecimiento.*

Para el caso de defunción o de un accidente corporal de cualquier trabajador fijo de plantilla, y de aquellos otros contratados en alta en la Empresa, esta tendrá contratada una póliza colectiva que cubra una indemnización a favor de los herederos legales del fallecido o del propio trabajador, en su caso, con los siguientes riesgos y capitales asegurados:

32.1 Seguro principal:

Fallecimiento por cualquier causa: 1 vez el salario bruto anual.

32.2 Seguros complementarios:

A) Incapacidad profesional total y permanente:

1 vez el salario bruto anual.

Esta invalidez incluye las siguientes resoluciones permanentes:

Total.

Absoluta.

Gran Invalidez.

B) Invalidez absoluta Permanente por accidente 24 Horas:

Según Baremo: 1 vez salario bruto anual.

Serán beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador los señalados por el mismo, y en todo caso los herederos legales.

Las indemnizaciones extraordinarias que se señalan en este artículo. Son compatibles con las pensiones que les pudiesen corresponder de otros organismos por los mismos conceptos.

Artículo 33. *Premio de vinculación-25 años.*

La Empresa abonará por una sola vez, un premio de vinculación de 1.200 Euros a todos los trabajadores que cumplan 25 años a su servicio, incrementándose esta cantidad en años sucesivos en la misma proporción en que lo haga el Convenio Colectivo.

Artículo 34. *Documentación sanitaria.*

Si por aplicación de disposiciones legales vigentes o por aquellas que se promulguen en el futuro se exigiera a los trabajadores de la Empresa cualquier clase de documentación sanitaria que les acredite como aptos para el desempeño de sus funciones profesionales, los gastos que ello origine correrán por cuenta de la Empresa.

Artículo 35. *Operarios con capacidad disminuida.*

Si se produjese la incapacidad de algún trabajador originada o sobrevenida por accidente o enfermedad profesional, la Empresa queda obligada a mantenerle en plantilla, adaptándole a un puesto de trabajo y manteniéndole la antigüedad siempre que exista un puesto de trabajo no ocupado y la incapacidad sea declarada por los organismos competentes.

Para la adaptación de estos trabajadores a un nuevo puesto de trabajo, se hará un estudio por parte del Comité de Empresa del que se informará a la empresa de la existencia o no del puesto adecuado.

Cuando se trata de una capacidad disminuida sobrevenida, y no fuera posible cubrir su puesto en Galletas Siro, S.A., se facilitaría en su caso la incorporación en Snacks de Castilla y León, S.A.

Artículo 36. *Formación profesional. Comisión de formación. Plan de formación anual.*

Se reconoce como derecho laboral básico, derivado de la relación laboral, el de la Formación Profesional o perfeccionamiento en el trabajo.

Empresa y trabajadores convienen en conseguir que sus trabajadores adquieran el mayor grado de formación posible a través de programas de formación a todos los niveles, con el fin de adquirir la capacidad necesaria, tanto para el buen desarrollo de su trabajo diario, como para facilitar su promoción en la Empresa.

A tal efecto los trabajadores tendrán derecho a:

Disfrutar de los permisos necesarios retribuidos para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Adaptación de la jornada diaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento profesional y, alternativamente, a la concesión del oportuno permiso con reserva del puesto de trabajo. Es requisito absolutamente necesario que el trabajador acredite ante la Empresa el seguimiento de sus estudios, en centros estatales o reconocidos oficialmente.

La Empresa organizará cursillos sobre aquellas materias y especialidades que estime convenientes, informando a la Representación de los Trabajadores sobre el contenido y desarrollo de los mismos, atendiendo a

aquellas sugerencias que formulen estos representantes legales y que redunden en el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

La Representación de los Trabajadores asume la colaboración con la Dirección de la Empresa sobre formación y ampliación de conocimientos, canalizando con ello las aspiraciones de los trabajadores.

Ambas representaciones consideran un elemento muy importante las posibilidades que sobre formación se derivan del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua en la Empresa.

Con carácter general la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de los planes de formación anuales y su cumplimiento trimestral.

La Dirección de la empresa, previa programación informada al Comité de Empresa, organizará cursos de formación para el personal de fábrica. La Dirección de la empresa procurará planificarla dentro de las horas de trabajo del personal, siempre que la organización del trabajo lo permita. En el caso de que esta formación se realizara fuera de la jornada laboral, el personal asistente que estuviera en esta situación percibirá un incentivo a la formación de 7 euros por cada hora y el formador interno percibirá 14 euros por cada hora.

Artículo 37. *Prendas de trabajo y protección personal.*

1. La Empresa facilitará prendas de trabajo a todos los trabajadores, teniendo en cuenta el departamento al que pertenezcan.

2. Se entregarán dos equipos completos de trabajo al año y un tercero en caso de necesidad justificada.

3. Los equipos de trabajo serán entregados en el primer trimestre del año.

4. Las prendas de protección necesarias al puesto de trabajo serán requeridas al Encargado que corresponda.

5. Los trabajadores tendrán la obligación de utilizar las prendas de trabajo y mantenerlas en condiciones usuales de limpieza.

Definición de equipos de trabajo por departamento:

Para dos años:

Pequeños Ingredientes: Color azulina.

Pantalón: Dos invierno, tres verano.

Casacas: Dos invierno, una verano.

Camisetas: Cuatro invierno, cuatro verano. Color azulina.

Tapacuellos: Uno cada dos años.

Cofia: Dos al año. Total: Cuatro.

Nota: Posibilidad de chaleco sin mangas a cambio de una casaca.

Amasadores: Igual que los trabajadores de pequeños ingredientes.

Resto de producción:

Pantalón: Dos invierno, dos verano.

Casacas: Dos invierno, dos verano.

Camisetas: Dos invierno, cuatro verano. Color azulina.

Tapacuellos: Uno cada dos años.

Cofia: Dos al año. Total: Cuatro.

Nota: Posibilidad de chaleco sin mangas a cambio de una casaca y posibilidad de que el ayudante de Jefe de Equipo pueda recibir una cazadora.

Almacén-Logística: Color azul marino.

Pantalón: Dos invierno, dos verano.

Camisas: Dos invierno manga larga, dos verano manga corta.

Camisetas: Cuatro, azul marino.

Cazadora: Dos invierno.

Anorak de abrigo: Uno cada dos años.

Tapacuellos: Dos con el equipo de invierno (Uno fino y uno de tejido polar).

Cofia: Dos al año. Total: Cuatro.

Nota: Posibilidad de cambiar una cazadora por una sudadera tipo chandal.

Mantenimiento: Color azul marino.

Pantalón: Tres invierno, tres verano.

Camisas: Dos invierno, manga larga, dos verano manga corta.

Camisetas: Cuatro, azul marino.

Cazadora: Dos invierno.

Anorak de abrigo: Uno cada dos años.

Tapacuellos: Dos con el equipo de invierno (Uno fino y uno de tejido polar).

Cofia: dos al año. Total: cuatro.

Encargados: Color gris.

Pantalón: Dos invierno, dos verano.

Casacas: Dos invierno, dos verano.
Camisetas: Dos invierno, cuatro verano. Color blanco.
Cofia: dos al año. Total: cuatro.
Tapacuellos: Uno cada dos años.

Nota: Posibilidad de chaleco sin mangas a cambio de una casaca.

Oficinas con acceso habitual a fábrica: Bata y cofia.

Además de estos equipos, la empresa proporcionará el calzado de seguridad necesario en las áreas de producción.

Artículo 38. *Excedencias.*

I. Modalidades:

A) Todo trabajador fijo con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor a un año y no mayor de cinco. Cumplido dicho periodo de excedencia el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo, siempre que exista vacante y que avise con 30 días de antelación a la fecha de vencimiento.

En caso de excedencia por maternidad, la trabajadora excedente tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, siempre que se solicite durante el año siguiente al día del nacimiento, y por un período no inferior a 12 meses. Para solicitar esta excedencia bastará con un preaviso de 15 días.

Se garantizará el plazo vigente y se aumentará en lo que se refiere a su duración si la ley lo permite.

B) En el caso de que cualquier trabajador que haya solicitado excedencia, optara por no reincorporarse al trabajo cumplida esta, la Empresa queda obligada a mantener como fijo de plantilla al interino que durante este tiempo este ocupando su puesto de trabajo, según establece la legislación laboral vigente.

C) En el caso de que cualquier trabajador/a casado/a solicite excedencia voluntaria, la Empresa cubrirá, a petición del interesado/a, su puesto de trabajo, durante el periodo que dure la excedencia, contratando con carácter de interino a su cónyuge o pareja de hecho e hijo/a que deberá pasar el correspondiente periodo de prueba. En caso de no superarlo, el/la excedente podrá reincorporarse automáticamente a su anterior puesto de trabajo.

Si finalizado el plazo de excedencia, el trabajador/a optara por no reincorporarse a la Empresa, el cónyuge que hubiera ocupado su puesto de trabajo con carácter de interino, pasará a ser trabajador fijo de plantilla. La Empresa se obligará en este apartado siempre que el personal en esta situación no supere el 25% de la plantilla.

Por otras razones se concederá excedencia de seis meses y podrá concederse una prórroga de otros seis meses en casos justificados.

En casos muy excepcionales, por razones de salud, del trabajador o de su cónyuge, o si fuera necesario para la atención o cuidado de los hijos, en la excedencia voluntaria se podrá dispensar el requisito de antigüedad expuesto para la excedencia por maternidad.

II. Procedimiento y condiciones:

La petición de excedencia se efectuará siempre por escrito y dirigido a la Dirección.

Deberá ser efectuada con un mes de antelación a la fecha de comienzo de la excedencia, exceptuando la de maternidad referida en el apartado I.A de este artículo.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna, y no podrá utilizarse para prestar servicio en otra Empresa similar, o que implique competencia, salvo autorización expresa de aquella que la concedió.

El tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto, exceptuando la de maternidad referida en el apartado I.A.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito.

Recibida por la Empresa la petición de reingreso, y antes de que transcurra el periodo de excedencia concedido, el trabajador/a dispondrá de treinta días de plazo para reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, y si este no existiese, a uno de iguales o similares características con la misma categoría profesional que tenía cuando inició la excedencia y con las condiciones económicas vigentes en la Empresa en el momento de su incorporación al trabajo en la misma.

Si transcurriera el tiempo de excedencia sin que la Empresa recibiera la petición de reingreso, se entiende que el trabajador/a renuncia a todos sus derechos.

Artículo 39. *Derecho de reserva.*

En caso de detención de cualquier trabajador y mientras no exista sentencia condenatoria, la Empresa le reservará el puesto de trabajo,

considerándole en situación de permiso no retribuido durante el tiempo que dure tal detención.

Artículo 40: *Permisos, licencias y facilidades para estudios.*

A) Licencias y ausencias retribuidas:

1. La Empresa concederá las licencias recogidas en el cuadro que se incluye en este artículo, de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su Mando inmediato, al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia o permiso.

Para la obtención de licencia por matrimonio es preciso que el trabajador solicite al menos con diez días de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute, a fin de no producir entorpecimientos en la buena marcha de los servicios y determinación de su sustituto, si procede.

3. El trabajador deberá presentar justificante suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o por conceder.

Si de la oportuna comprobación que al efecto se practique, resultara la falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de la remuneraciones percibidas correspondientes a la licencia indebidamente disfrutada, y sin perjuicio de exigírsele las responsabilidades en que hubiese incurrido.

4. A petición del trabajador, y en caso muy excepcionales apreciados por la Empresa, podrán concederse licencias o permiso por tiempo superior al señalado, determinándose las condiciones con que se concede cada uno de ellos, teniéndose en cuenta la opinión del Comité de Empresa.

5. La empresa concederá los permisos y licencias con independencia del estado civil del trabajador, debiendo justificar la situación de pareja de hecho con el correspondiente certificado de convivencia.

B) Permisos para exámenes:

La Empresa concederá los permisos necesarios, por el tiempo necesario, a los trabajadores que se inscriban en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de título académico a tenor de la Ley Orgánica sobre Educación (LOGSE).

Los permisos anteriormente indicados tendrán por finalidad la concurrencia a exámenes parciales o finales.

El disfrute del indicado derecho no comportará para el trabajador alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales. No obstante, si este hiciese uso indebido del permiso concedido, o no justificase debidamente su disfrute, le será descontada de sus haberes la cantidad equivalente al tiempo de ausencia de su centro de trabajo, sin perjuicio de que por las responsabilidades en que hubiera incurrido se sigan otras acciones.

C) Turno más favorable:

I. Para estudios:

La adscripción al turno que mejor facilite el cumplimiento de las obligaciones escolares, de acuerdo con las disposiciones legales de carácter general, se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones y procedimiento:

1. Que el trabajador trabaje a dos o más turnos (o en turno fijo con posibilidad de ser adscrito a un turno distinto de acuerdo con las necesidades de servicio).

2. Que esté inscrito en un curso de Centro Oficial o reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

3. Que el horario de clases exija trabajar a un sólo turno.

4. Que no exista otro curso igual al que pueda acudir compatibilizando las clases con el trabajo, previa consulta al trabajador.

5. En el caso de que el curso a realizar pueda efectuarse en horarios de mañana, tarde o noche, la elección del turno a adscribir al trabajador corresponderá a la Empresa, ateniéndose a las necesidades de producción.

6. Que asista efectivamente al curso.

7. La adscripción al turno fijo será únicamente precisa para el periodo que dure el curso.

8. Las anteriores condiciones serán apreciadas y exigidas por la empresa. Se procurará acoplar al trabajador que reúna las condiciones exigidas en aquel turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Los trabajadores que habiendo solicitado trabajar a un sólo turno no hayan sido adscritos a él, figurarán en la relaciones que al efecto se confeccionen.

Cuando concurran varios trabajadores de igual categoría y especialidad solicitando el cambio de turno se concederá preferencia al de mayor antigüedad en la Empresa.

Si de aplicación de las presentes normas alguno de los peticionarios no hubiese sido adscrito al un sólo turno, su solicitud quedará en suspenso hasta tanto pueda resolverse.

B) Para asuntos particulares:

La Empresa procurará conceder la permuta de turnos entre dos productores, siempre que avisen al mando correspondiente con una antelación mínima de veinticuatro horas.

C) Autorización de salidas:

En casos previamente justificados ante el Jefe inmediato por el trabajador peticionario, podrá concederse una autorización de salida de la Factoría o Centro, anotándose el tiempo de ausencia. En caso de reintegrarse al trabajo dentro de la misma jornada, se le anotará la hora de incorporación al mismo.

D) Solicitud de permisos y licencias:

Con la posible antelación y previsión se solicitarán los permisos o licencias en el impreso correspondiente, por triplicado, que firmará el trabajador peticionario y lo presentará a su Jefe inmediato, el cual le devolverá copia con el recíbi firmado y hará llegar el original por conducto jerárquico con los oportunos informes, al Jefe de Personal, quien por delegación de la Dirección concederá o denegará el permiso o licencia solicitados, contestando a la solicitud en plazo más breve posible y como máximo de tres días laborales. De no contestar en tal plazo, se considerará concedida la licencia o permiso solicitado.

E) Finalidad de la concesión de permisos o licencias:

Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un periodo de inactividad laboral, cualquiera

que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el productos al trabajo, ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.

Se exceptúa de la norma anteriormente indicada el caso de que coincida el motivo que asigna la licencia con el periodo de vacaciones. Reintegrado el productor al trabajo, una vez finalizado el periodo de vacaciones, se fijarán de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador las fechas de disfrute de los días en que las vacaciones han quedado interrumpidas con motivo de la licencia reglamentaria y siempre que el trabajador lo notifique a la Empresa en el plazo de tres días laborales desde la conclusión del periodo de vacaciones o de su incorporación al trabajo.

A falta de acuerdo la Empresa señalará las fechas de disfrute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pueda ejercer sus derechos.

Del mismo modo, se exceptúan de la norma indicada anteriormente, para los trabajadores adscritos al turno de noche (Turno de noche Fijo) en cómputo de 16 horas anuales, en los supuestos de consultas de especialistas y analíticas, y siempre que estén debidamente justificados.

En el caso de Turnos Rotativos podrá solicitarse la parte proporcional a la prestación de servicios en el turno de noche, siempre que, se trate de consultas de especialistas y analíticas que se conozcan con antelación. Las salidas y entradas tendrán que quedar reflejadas debidamente en el control de presencia.

Los permisos y reducciones de jornada concedidos en razón de estudios, promoción y Formación Profesional, podrán ser anulados en caso de inasistencia a las clases.

Las licencias y permisos retribuidos, lo serán en todos los conceptos, exceptuándose el plus nocturno y festivo.

Se adjunta a continuación el cuadro debidamente documentados de licencias y ausencias retribuidas.

	Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
1	Fallecimiento: Cónyuge, Padres, hijos, hermanos y nietos.	4 Días naturales.	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
2	Fallecimiento: Suegros, yernos, nueras, abuelos, cuñados, sobrinos, tíos carnales y cónyuge de éste, abuelos políticos, nietos políticos y sobrinos políticos.	2 Días naturales, ampliables a 4, en función del posible desplazamiento fuera de la provincia, a excepción de los dos últimos que se establece una distancia mínima de 80 km. como desplazamiento.	Esquela o documento en que se acredite el parentesco.
3	Enfermedad grave u operación: Cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, nietos, hermanos y abuelos.	4 Días naturales	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
4	Enfermedad grave o intervención quirúrgica de: cuñados, abuelos políticos y nietos políticos.	2 días naturales ampliables, como máximo a 4 en función del posible desplazamiento fuera de la provincia.	Certificado médico correspondiente. En caso de hospitalización servirá justificante de la misma.
5	Nacimiento de hijo:	4 días naturales	Libro de familia o certificado del juzgado.
6	Matrimonio del trabajador:	17 días naturales, ampliables a 3 más a cargo del trabajador.	Libro de familia o certificado del juzgado.
7	Matrimonio de: hijos, hermanos, padres, cuñados y suegros.	1 día natural (el de la boda).	Certificado del juzgado, iglesia o invitación, siempre que se acredite el parentesco.
8	Traslado de domicilio:	1 día de trabajo.	Justificante de la nueva dirección.
9	Cargos sindicales:	El tiempo legal.	El que proceda.
10	Consultas médicas: Seg. Social u otras consultas médicas incluidas las odontológicas de la S.S.	El tiempo necesario.	Justificante de hora de entrada y salida.
11	Traslado a centros asistenciales de: hijos disminuidos físicos o psíquicos, padres, familiares de primer grado. Asistencia en urgencias de: hijos y esposo/a:	2 días de trabajo. El tiempo necesario.	Justificante del centro asistencial. Justificante de urgencias.
11B	Desplazamientos de padres, hijos y cónyuge, por prescripción de los servicios médicos de la Seg. Social.	1 día.	El que proceda.

	Motivo	Tiempo máximo retribuido	Justificante
12	Deberes inexcusables de carácter público: Testigos: Demandante: Demandado: Demanda Juzgado de lo Social: Si prospera la reclamación: Si no prospera Jurado:	Tiempo necesario. Permiso no retribuido. Permiso retribuido. Tiempo necesario. Permiso no retribuido.	Citación Juzgado de lo Social. Citación Juzgado de lo Social. Citación Juzgado de lo Social. Citación Juzgado de lo Social.
13	Asuntos personales:	2 días de trabajo.	Impreso de petición.

En el supuesto número 13 se limitará la concesión de licencias a un máximo de dos trabajadores por turno y día por cada sección y/o departamento.

En lo que se refiere a los trabajadores que hayan sido designados para formar parte un Tribunal Popular, se estará a lo dispuesto legalmente.

CAPÍTULO SEXTO

Modalidades contractuales

Artículo 41. Modalidades contractuales.

41.1 Fomento de la contratación indefinida: Transformación de contratos temporales de cualquier naturaleza a contratos indefinidos, incluidos los formativos.

Se estará a la Normativa que sobre esta materia esté vigente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

41.2 Contrato para la formación:

La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Se podrán formalizar dos prórrogas.

Como mínimo, un 15% de la jornada máxima estipulada en este convenio se dedicará a la formación teórica.

La retribución económica corresponderá a la establecida en la tablas salariales del presente Convenio.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente sobre esta modalidad contractual.

41.3 Contrato en prácticas:

La duración del contrato será de seis meses como mínimo, pudiendo prorrogarse por otros dos periodos, hasta un máximo de dos años. La retribución mínima corresponderá al 80 y 90% para el primero y segundo año del contrato respectivamente, del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

41.4 Contratos por circunstancias de producción:

Contrato que se podrá formalizar para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, para cubrir el aumento cuantitativo puntual de la producción.

La duración de este contrato será de seis meses dentro de un período de 12 meses.

41.5 Contrato para la obra de una Obra o servicio determinado:

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a), del Estatuto de los Trabajadores, se señalan como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de las Empresas del sector que pueden ser cubiertas con este tipo de contratos:

Áreas comerciales:

Campañas específicas.
Aperturas o ampliación de nuevos establecimientos.
Ferias, exposiciones, congresos, promociones.
Servicios a/o de terceros.
Lanzamientos de nuevos productos.
Actividades de investigación o desarrollo.

Área de Administración:

Cierre de balances.
Auditorías internas/externas.
Elaboración de presupuestos.
Aperturas de nuevas secciones en área de Administración.

Implantación de nuevos sistemas informáticos, contables, comerciales, métodos de trabajo.

Área Logística-Almacenes:

Ampliación de almacenes.
Nuevas referencias.
Estudios de distribución logística.
Asunción de nuevas funciones.

Área de RR.HH. y Administración de personal:

Desarrollo de planes de formación.
Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Incorporación de nuevos trabajos.

Área de Mantenimiento y Conservación.

Mantenimiento predictivo y preventivo.
Atención a nuevas instalaciones y procesos.
Vigilancia y supervisión de controles.
Innovaciones tecnológicas.
Construcción o mejora de edificios, locales e instalaciones.

Área de Producción y Envasado.

Lanzamiento de nuevas formulaciones y productos.
Preseries.
Implantación de sistemas Gestión de la producción y la calidad.
Actividades de investigación y desarrollo.

41.6 Contratos de interinidad:

Por la sustitución de aquellos trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores. Se pueden celebrar contratos de interinidad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta modalidad contractual.

41.7 Contratos de sustitución:

Se podrán efectuar contrataciones temporales por la sustitución de los trabajadores que se jubilen obligatoriamente a los 65 años o a los 64 años al amparo de la legislación vigente, pudiendo contratarse a aquellos trabajadores que les sustituyen bien por un contrato de obra o servicio determinado, o bien por un contrato de interinidad.

41.8 Contratos a tiempo parcial:

Se quedará a lo dispuesto en 12/2001 de 9 de Julio.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Estructura profesional

Artículo 42. Grupos profesionales.

A.-El personal que preste sus servicios en la empresa será clasificado en los niveles profesionales que aparecen en el anexo n.º 2 de este Convenio Colectivo con sus respectivas tablas salariales.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen disciplinario

Artículo 43. Principios de ordenación.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en el presente convenio y las

que se establezcan en disposiciones legales aplicables todo ello de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave y muy grave, sea cual fuere su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador/a y a los Representantes Legales del mismo.

Artículo 44: *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada reiterada.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello hubiere causado riesgo o perjuicio en el proceso productivo.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad y/o inasistencia justificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - b) El entorpecimiento, la omisión maliciosa o el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - c) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo previsto en la letra e) del siguiente apartado.
 - d) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidos las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas, derivasen perjuicios graves a la Empresa o al resto de trabajadores, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente a las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - f) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
 - g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la Empresa para los que no hubiere estado autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
 - i) La embriaguez habitual en el trabajo y la falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
 - j) La ejecución deficiente e intencionada de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - k) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo cuando no revistan acusada gravedad.
 - l) Insultar a compañeros, mandos o cualquier persona dentro de la empresa.
 - m) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo.
 - n) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo o diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo siempre que afecte negativamente al rendimiento.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.

l) Agresión física.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión del hecho el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

c) Por falta muy grave: Comunicación escrita con suspensión de empleo y sueldo de once días a veinte y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

CAPÍTULO NOVENO

Representación de los trabajadores y aspectos sindicales

Artículo 46. *Garantías sindicales.*

A) En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de pertinente aplicación.

B) La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores que lo soliciten el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de este descuento remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca y el número de cuenta corriente a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuará estos descuentos salvo indicación en contrario. La Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de los trabajadores que corresponda.

C) El Comité de Empresa podrá acumular las horas sindicales de los distintos miembros que lo componen en un o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de cómputo mensual, incluido en el total del cómputo los delegados sindicales.

D) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

El Delegado Sindical, con independencia de las garantías sindicales que ya posee, podrá disponer de un máximo de horas sindicales retribuidas al mes para ejercitar las labores propias de su cargo. En el caso de que el cargo de Delegado Sindical coincidiera con el de miembro de Comité de Empresa, las horas de que disponga no serían acumulativas.

Podrá asistir con voz y sin voto a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Salud Laboral, computándose el tiempo invertido en estas reuniones en igualdad de condiciones que los miembros del Comité de Empresa.

E) Las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores referentes a despidos y sanciones, serán mantenidas durante un año después de haber cesado en el cargo sindical.

CAPÍTULO DÉCIMO

Seguridad y Salud LaboralArtículo 47. *Salud Laboral.*

La Dirección manifiesta su firme compromiso de mejora continua de las condiciones de trabajo con el objeto de cumplir estrictamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas complementarias.

Este compromiso de mejora continua en la gestión de salud laboral se manifiesta en facilitar los medios mas adecuados y eficaces y para ello acuerda:

Elaborar un Plan Integral de Seguridad y Salud Laboral con carácter anual documentado y realizado por el servicio de Prevención de Riesgos Laborales donde se recogerá al menos la información que se da a los trabajadores, la formación que se da a los trabajadores y a los delegados de prevención, medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes de todas las actuaciones de la empresa en materia de salud laboral, así en el seno de este órgano de consulta se acordará la aplicación de medidas preventivas y plazos de aplicación de las mismas.

Como órgano paritario esta formado por los delegados de prevención y por representantes de la empresa en igual número al de delegados de prevención.

Podrán asistir, con voz pero sin voto delegados sindicales, asesores externos o técnicos ajenos por cualquiera de las partes representadas en el comité de Seguridad y Salud y trabajadores que tengan una especial cualificación, conocimiento o información sobre cuestiones concretas que vayan a debatirse en el comité.

Competencias del Comité y Seguridad y Salud:

Recibir información sobre la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas y planes de la empresa, a tal efecto en su seno se debatirá, antes de su puesta en práctica y en lo referente en su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo mejoras de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud:

Conocer directamente la situación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando las visitas que se estimen oportunas.

Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo y los precedentes de la actividad del servicio de prevención.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad de los trabajadores, conocer sus causas y proponer medidas preventivas.

Conocer e informar sobre la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Competencias del delegado de Prevención:

Colaborar con la dirección o representación 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 consultado por la empresa con carácter previo a la ejecución de las decisiones e informados sobre daños producidos en la salud de los trabajadores.

Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y sobre el estado de las condiciones de trabajo.

Facultades del Delegado de Prevención:

Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo. Tener acceso a la información y a la documentación necesaria relativa a condiciones de trabajo.

Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Recibir de la empresa las informaciones procedentes de las actividades de protección y prevención en la empresa.

Realizar visitas a los lugares de trabajo para la vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

Recabar de la empresa la adopción de medidas preventiva, pudiendo efectuar propuestas a la empresa y al comité de Seguridad y Salud.

Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se considere que hay exposición a un riesgo grave e inminente y la empresa no adopte las medidas necesarias.

Este acuerdo también puede ser adoptado por los delegados de prevención, cuando no resulte posible reunir con la posible urgencia al órgano de representación.

En este caso el acuerdo debe ser adoptado por mayoría y comunicado de inmediato y con la máxima urgencia a la empresa y a la autoridad laboral quien en un plazo corto ratificara o anulara la paralización acordada.

Los delegados de prevención dispondrán de un crédito adicional mensual para la realización de funciones en materia de seguridad laboral, que será el mismo que establece el estatuto de los trabajadores en el art. 68.E de acuerdo con la escala correspondiente en función del número de representantes de los trabajadores en el comité del centro de trabajo, para poder garantizar la dedicación suficiente para realizar el desempeño de sus funciones.

La empresa esta obligada a proteger eficazmente a los trabajadores frente a los riesgos laborales garantizando sus seguridad y salud, al margen del tipo de contrato que tengan, teniendo derecho como mínimo a:

Una protección eficaz en su trabajo.

Recibir información sobre los riesgos que existen en su puesto de trabajo.

Participar con todo lo que se relacione con la seguridad y la salud.

La vigilancia de su salud en relación con los riesgos a los que esta expuesto.

Recibir formación adecuada en esta materia.

Una protección específica en el caso de maternidad y lactancia.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

JubilacionesArtículo 48. *Jubilación.*

La jubilación tendrá lugar según los siguientes criterios:

A) Se establecen las siguiente cláusulas para posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social de cualquier trabajador de la empresa:

1. Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo, mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en indefinidos, sostenimiento del empleo, contratación de nuevos trabajadores o cualquier otra acción que dirijamos a favorecer la calidad del empleo.

2. El trabajador que se encuentre en la situación de extinción de su contrato de trabajo debe tener cubierto el período mínimo de cotización, y cumplir los demás requisitos que exija la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación.

Cuando se cumplan estas dos condiciones, los trabajadores que cumplan la edad de 65 años, podrán ver extinguido su contrato de trabajo por causa de jubilación.

B) La jubilación podrá efectuarse a los 64 años, sustituyendo la Empresa a dicho trabajador por otro, que será contratado como mínimo por un año.

C) Jubilándose a los 60 ó 61 años, el trabajador percibirá 45 días de salario real por cada cinco años de servicio a la Empresa, con un máximo de una anualidad.

D) Jubilándose a los 62 ó 63 años, el trabajador percibirá 45 días de salario real, por cada cinco años de servicio a la Empresa, con un máximo de nueve mensualidades.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Plan de pensionesArtículo 49. *Plan de jubilación colectivo.*

La empresa se compromete dentro del primer año de vigencia del convenio a la formalización de un plan de jubilación colectivo por importe de 20.000 euros cifra que se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el convenio colectivo.

Este Plan de Jubilación Colectivo incluirá a los trabajadores fijos de plantilla e interinos, y las aportaciones se realizarán en proporción al tiempo trabajado.

ANEXO 1

Cuadro turnos extraordinarios para rotaciones de tres personas por turno y puesto

Semana 1	MAÑANA	TARDE	NOCHE	Semana 6	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	L 1A 2A	L 1B 2B	L 1C 2C		L 1A 3A	L 1B 3B	L 1C 3C
	M 1A 2A	M 1B 2B	M 1C 2C		M 1A 3A	M 1B 3B	M 1C 3C
	X 1A 2A	X 1B 2B	X 1C 2C		X 1A 3A	X 1B 3B	X 1C 3C
	J 1A 3A	J 1B 3B	J 1C 3C		J 2B 3A	J 2C 3B	J 2A 3C
	V 1A 3A	V 1B 3B	V 1C 3C		V 2B 3A	V 2C 3B	V 2A 3C
	S 2B 3A	S 2C 3B	S 2A 3C		S 1B 2B	S 1C 2C	S 1A 2A
	D 2B 3A	D 2C 3B	D 2A 3C		D 1B 2B	D 1C 2C	D 1A 2A
Semana 2	MAÑANA	TARDE	NOCHE	Semana 7	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	L 2B 3A	L 2C 3B	L 2A 3C		L 1B 2B	L 1C 2C	L 1A 2A
	M 2B 3A	M 2C 3B	M 2A 3C		M 1B 2B	M 1C 2C	M 1A 2A
	X 2B 3A	X 2C 3B	X 2A 3C		X 1B 2B	X 1C 2C	X 1A 2A
	J 1B 2B	J 1C 2C	J 1A 2A		J 1B 3B	J 1C 3C	J 1A 3A
	V 1B 2B	V 1C 2C	V 1A 2A		V 1B 3B	V 1C 3C	V 1A 3A
	S 1B 3B	S 1C 3C	S 1A 3A		S 2C 3B	S 2A 3C	S 2B 3A
	D 1B 3B	D 1C 3C	D 1A 3A		D 2C 3B	D 2A 3C	D 2B 3A
Semana 3	MAÑANA	TARDE	NOCHE	Semana 8	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	L 1B 3B	L 1C 3C	L 1A 3A		L 2C 3B	L 2A 3C	L 2B 3A
	M 1B 3B	M 1C 3C	M 1A 3A		M 2C 3B	M 2A 3C	M 2B 3A
	X 1B 3B	X 1C 3C	X 1A 3A		X 2C 3B	X 2A 3C	X 2B 3A
	J 2C 3B	J 2A 3C	J 2B 3A		J 1C 2C	J 1A 2A	J 1B 2B
	V 2C 3B	V 2A 3C	V 2B 3A		V 1C 2C	V 1A 2A	V 1B 2B
	S 1C 2C	S 1A 2A	S 1B 2B		S 1C 3C	S 1A 3A	S 1B 3B
	D 1C 2C	D 1A 2A	D 1B 2B		D 1C 3C	D 1A 3A	D 1B 3B
Semana 4	MAÑANA	TARDE	NOCHE	Semana 9	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	L 1C 2C	L 1A 2A	L 1B 2B		L 1C 3C	L 1A 3A	L 1B 3B
	M 1C 2C	M 1A 2A	M 1B 2B		M 1C 3C	M 1A 3A	M 1B 3B
	X 1C 2C	X 1A 2A	X 1B 2B		X 1C 3C	X 1A 3A	X 1B 3B
	J 1C 3C	J 1A 3A	J 1B 3B		J 2A 3C	J 2B 3A	J 2C 3B
	V 1C 3C	V 1A 3A	V 1B 3B		V 2A 3C	V 2B 3A	V 2C 3B
	S 2A 3C	S 2B 3A	S 2C 3B		S 1A 2A	S 1B 2B	S 1C 2C
	D 2A 3C	D 2B 3A	D 2C 3B		D 1A 2A	D 1B 2B	D 1C 2C
Semana 5	MAÑANA	TARDE	NOCHE				
	L 2A 3C	L 2B 3A	L 2C 3B				
	M 2A 3C	M 2B 3A	M 2C 3B				
	X 2A 3C	X 2B 3A	X 2C 3B				
	J 1A 2A	J 1B 2B	J 1C 2C				
	V 1A 2A	V 1B 2B	V 1C 2C				
	S 1A 3A	S 1B 3B	S 1C 3C				
	D 1A 3A	D 1B 3B	D 1C 3C				

ANEXO 2

Tablas salariales año 2005

Centro de trabajo de Venta de Baños

Niveles	Puesto de trabajo	Código categoría	Salario mes/día	Plus asistencia	Plus responsabilidad	Plus valor de puesto	Bruto anual
I	Paletizado.	1001	22,1988			0,2306	10.198,49
II	Envasado.	2001	24,5909			0,5213	11.410,41
III	Envasados Especiales.	3001	25,0380			0,8397	11.749,15
III	Envasados Especiales -1-.	3002	12,5189			0,4198	5.874,55
IV			25,0380			1,5826	12.064,89
VI	Maquinista A.	6001	26,8271	0,9931		0,2213	12.686,72
	Maquinista B.	6002	26,8271	0,9931		0,7513	12.911,98
	Maquinista C.	6003	26,8271	0,9931		1,0621	13.044,06
	Maquinista D.	6004	26,8271	0,9931		1,4526	13.210,03
	Pequeños Ingredientes A.	6005	25,8986	0,1805		1,9591	12.686,68
	Pequeños Ingredientes B.	6006	25,8986	0,1805		2,4890	12.911,89
	Pequeños Ingredientes C.	6007	25,8986	0,1805		2,7999	13.044,02
	Pequeños Ingredientes D.	6008	25,8986	0,1805		3,1779	13.204,68
	Laminador A.	6009	26,8271	0,9931		0,2213	12.686,72
	Laminador B.	6010	26,8271	0,9931		0,7513	12.911,98
	Laminador C.	6011	26,8271	0,9931		1,0621	13.044,06
	Laminador C Medio.	6012	26,8271	0,9931		1,1747	13.091,89
	Laminador D.	6013	26,8271	0,9931		1,4402	13.204,76
	Maquinista C -1-.	6014	13,4136	0,4965		0,5311	6.522,01
VII	Maquinista Coordinador A.	7001	26,8271	0,9931		1,4668	13.216,04
	Maquinista Coordinador B.	7002	26,8271	0,9931		1,9714	13.430,50
	Maquinista Coordinador C.	7003	26,8271	0,9931		2,4493	13.633,63
	Maquinista Coordinador D.	7004	26,8271	0,9931		5,0570	14.741,91
	Amasador A.	7005	27,1545	1,8170		0,3621	13.216,03
	Amasador B.	7006	27,1545	1,8170		0,8667	13.430,48
	Amasador C.	7007	27,1545	1,8170		1,3447	13.633,62
	Amasador C Medio.	7008	27,1545	1,8170		1,6635	13.769,10
	Amasador D.	7009	27,1545	1,8170		3,9525	14.741,93
	Ayudante Jefe Equipo A.	7010	26,8271	0,9931		1,4668	13.216,04
	Ayudante Jefe Equipo B.	7011	26,8271	0,9931		1,9714	13.430,50
	Ayudante Jefe Equipo C.	7012	26,8271	0,9931	5,6337	2,4493	16.027,96
	Ayudante Jefe Equipo D.	7013	26,8271	0,9931	5,6337	5,0570	17.136,23
	Carretillero Conductor A.	7014	27,5306	0,3611		1,0517	13.113,87
	Carretillero Conductor B.	7015	27,5306	0,3611		1,7967	13.430,49
	Carretillero Conductor C.	7016	27,5232	0,3611		2,2748	13.630,31
	Carretillero Conductor C Medio.	7017	27,5232	0,3611		2,3279	13.652,87
	Carretillero Conductor D.	7018	27,5232	0,3611		4,8826	14.738,63
VIII	Hornero A.	8001	27,1545	1,8170		3,9552	14.743,07
	Hornero B.	8002	27,1545	1,8170		4,7797	15.093,48
	Hornero C.	8003	27,1545	1,8170		5,6043	15.443,94
	Hornero D.	8004	27,1545	1,8170		1,1429	15.971,36
	Recepción Almacén A.	8005	27,5306	0,3611		4,8852	14.743,07
	Recepción Almacén B.	8006	27,5306	0,3611		5,7098	15.093,53
	Recepción Almacén C.	8007	27,5306	0,3611		6,5343	15.443,95
	Recepción Almacén D.	8008	27,5306	0,3611		7,5036	15.855,92
IX	Jefe Equipo A.	9001	26,8271	0,9931	5,6337	2,3154	15.971,02
	Jefe Equipo B.	9002	26,8271	0,9931	5,6337	0,9665	15.397,74
	Jefe Equipo C.	9003	26,8271	0,9931	5,6337	5,3056	17.241,87
	Jefe Equipo C Medio.	9004	26,8271	0,9931	5,6337	6,6970	17.833,23
	Jefe Equipo D.	9005	26,8271	0,9931	5,6337	15,1498	21.425,65
X	Encargado General Turno A.	10001	1.021,5317	75,5733		346,8824	21.312,93
	Encargado General Turno B.	10002	1.021,5317	75,5733		446,1625	22.702,85
	Encargado General Turno C.	10003	1.021,5317	75,5733	453,52232	91,9181	24.092,74
	Encargado General Turno D.	10004	1.021,5317	75,5733	453,52232	350,0473	27.706,55

Personal de estructura

Rangos de salario por niveles y año. Año 2005

Nivel	A	B	C	D
I			10.153	
II			11.359	
III			11.471	
IV			12.011	
V	12.201	12.388	12.575	12.743
VI	12.744	12.912	13.079	13.378
VII	13.379	13.679	13.977	14.443
VIII	14.444	14.910	15.375	16.400
IX	16.399	17.424	18.448	20.333
X	20.044	21.901	23.759	26.084
XI	26.083	28.410	30.736	33.809
XII	33.810	36.883	39.956	43.952
XIII	43.954	47.949	51.945	57.652

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

186

ORDEN APA/4178/2005, de 22 de diciembre, por la que se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida Pimentón de la Vera y su Consejo Regulador.

El artículo 5 del Real Decreto 1643/1999, de 22 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el registro comunitario de las Denominaciones de Origen Protegidas y de las Indicaciones Geográficas Protegidas, dispone, de conformidad con lo previsto en el artículo 5.5 del Reglamento (CEE) 2081/92, del Consejo, de 14 de julio, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios, que se podrá conceder una protección nacional transitoria a partir de la fecha de la transmisión de la solicitud de registro de la denominación a la Comisión Europea.

Transmitida la solicitud de registro de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de La Vera», que se ajusta a lo dispuesto en el Reglamento (CEE) 2081/92, en la Ley 24/2003, de 10 de julio, de la Viña y del Vino y en la Ley 25/1970, Estatuto de la Viña, del Vino y de los Alcoholes y disposiciones complementarias, y aprobado el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de La Vera» por el Decreto 67/2004, de 4 de mayo, del Consejo de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, posteriormente modificado parcialmente por el Decreto 86/2004, de 15 de junio y por el Decreto 181/2005, de 26 de julio, corresponde al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación ratificar y publicar dicho Reglamento de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 4187/1982, de 28 de diciembre, sobre transferencia de competencias, funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta Regional de Extremadura en materia de agricultura,

En su virtud dispongo:

Artículo único. *Ratificación del Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de La Vera».*

Se ratifica el Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de La Vera», aprobado por Decreto 67/2004, de 4 de mayo, del Consejo de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura, modificado parcialmente por el Decreto 86/2004, de 15 de junio y por el Decreto 181/2005, que figura como Anexo a la presente Orden, al efecto de su protección nacional transitoria en el sentido del Reglamento (CEE) 2081/92, del Consejo de 14 de julio, relativo a la protección de las indicaciones geográficas y de las denominaciones de origen de los productos agrícolas y alimenticios, que cesará a partir de la fecha en que la Comisión Europea adopte una decisión sobre el registro solicitado.

Disposición final única. *Entrada en vigor.*

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de diciembre de 2005.

ESPINOSA MANGANA

ANEXO

Reglamento de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de la Vera» y su Consejo Regulador

CAPÍTULO PRIMERO

Generalidades

Artículo 1.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 25/1970 de 2 de diciembre, Estatuto de la Viña, del Vino y de los Alcoholes; en su Reglamento aprobado por Decreto 835/1972 de 23 de marzo; Orden de 25 de Enero de 1.994, por la que se precisa la correspondencia entre la legislación española y el Reglamento (C.E.E.) 2081/1992, en materia de Denominaciones de Origen e Indicaciones Geográficas de los productos agrícolas y alimentarios; el Real Decreto 1643/1999, de 22 de octubre por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las solicitudes de inscripción en el Registro Comunitario de las Denominaciones de Origen Protegidas y de las Indicaciones Geográficas Protegidas; quedan protegidos con la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de la Vera» los pimentones tradicionalmente designados bajo esta denominación geográfica que, reuniendo las características especificadas en este Reglamento, hayan cumplido en su producción, secado y elaboración todos los requisitos exigidos en el mismo y en la legislación vigente.

Artículo 2.

1. La protección otorgada se extiende al nombre de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de la Vera» y al nombre geográfico de la Vera cuando este último sea aplicado a pimentón.

2. El nombre de la Denominación de Origen Protegida «Pimentón de la Vera» se aplicará en su integridad, es decir, con las cuatro palabras que lo componen en el mismo orden e idénticos caracteres.

3. Queda prohibida en otros pimentones la utilización de la mención protegida, «Pimentón de la Vera», con nombres comerciales o geográficos, marcas, términos, expresiones y signos que por similitud fonética o gráfica con los nombres protegidos por este Reglamento, puedan inducir a confusión. Esta prohibición se entiende aún en los casos que vayan precedidos por las expresiones: «tipo», «estilo», «gusto», «elaborado en», «con industria en» y otros análogos.

4. Asimismo, queda prohibida la utilización de la mención protegida «Pimentón de la Vera» en los productos elaborados en cuya composición se utilice como ingrediente el pimentón. Las expresiones del tipo «elaborado con», «fabricado con» y otras análogas, seguidas del nombre protegido «Pimentón de la Vera» sólo podrán ser empleadas con la autorización expresa del Consejo Regulador, en la forma que se establece en el Manual de Calidad y Procedimientos.

Artículo 3.

La defensa de la Denominación de Origen Protegida, la aplicación de su Reglamento, la vigilancia de su cumplimiento, así como el fomento y control de calidad del producto amparado, quedan encomendados al Consejo Regulador de la Denominación de Origen Protegida, a la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura y al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 4.

1. El Consejo Regulador elaborará un Manual de Calidad y Procedimientos, en aplicación de la Norma UNE-EN 45011: Criterios generales relativos a los organismos de certificación que realizan la certificación de productos, que será revisado por el órgano competente en materia de comercio de la Comunidad Autónoma de Extremadura y puesto a disposición de los inscritos.

2. El Consejo Regulador elevará a la Consejería de Economía y Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura los acuerdos que afecten a los deberes y derechos de los inscritos para su aprobación.