Apellidos y nombre	DNI
Valverde Máiquez, José Juan	74.358.826
Vaquero Sousa, Julia	35.563.030
Vasco Gallardo, María	52.911.318
Vázquez Barbosa, Marcos	34.965.731
Vázquez López, David	46.801.082
Vázquez Martins, Óscar	9.412.135
Vázquez Megido, Antonio	9.350.361
Vecina Sánchez, Lucía	7.558.835
Vecino García-Miguel, Amadeo	5.257.860
Vega Gutiérrez, Sabrina	78.504.107
Vega Rubio, Iván	2.266.083
Vega Tejera, Jonathan	51.939.139
Vera Arroyo, Rafael Jesús	30.961.181
Vera San Luis, David	44.712.080
Vereda Ortiz, Guzmán	46.886.109
Vía Dufresne Pereña, Natalia	46.238.306
Viana Sánchez, Aitor	3.108.475
Vicente Hernández, Gregorio	11.957.043
Viciosa Plaza, Isaac Carlos	12.755.991
Vidal Juncadella, Daniel	43.113.815
Vidaurreta Ramírez, Rafael	25.275.596
Vilamitjana Abadal, José María	33.895.285
Vilarnau Esquirol, Carlos	46.739.617
Villalón Fuentes, Eric	43.432.946
Villanueva Trinidad, José A.	9.023.204
Villar Buendía, Alejandro	53.103.183
Villaverde Canal, Rubén	11.437.611
Villena González, Antonio	22.565.625
Viñas Dot, Francesc	77.094.563
Vives Ballesta, Ana	46.139.897
Vivó Tomás, Andreu	39.361.096
Vizcaya Alberola, Juan Andres	52.990.304
Wakonigg Figueras, María	33.505.376
Wood Valdivieso, Juan L.	44.704.212
Yagüe Enrique, Brígida	43.113.839
Yeste de Pablo, Xabier	79.282.143
Yubero Esteban, Blanca	46.629.139
Yurs Ramos, Laia	52.598.613
Zabalza Vergara, Javier	72.682.020
Zamakona Otegi, Aitor	14.602.495
Zambrano Delgado, Francisco J.	48.812.024
Zamora Ortiz, Antonio Francisco	43.376.380
Zapata Longares, Juan José	29.117.857
Zarza Bris, Silvia	53.012.230
Zipitria Iradi, Nagore	44.160.206
Zoroza Conesa, Miguel	33.425.827
Zubeldia Aguirre, Haimar	44.151.000
Zubeldia Olasagasti, Xabier	44.136.970
Zumeta Vicario, Asier	16.064.442
Zúñiga Domínguez, María Teresa	16.257.176
Zunzunegui Guimerans, Juan	36.149.805

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13906 *ORDEN de 11 de junio de 1998 por la que se concede la Medalla de Plata al Mérito en el Trabajo a don José González Soto.*

Con ocasión de la Fiesta del Trabajo, y en atención a los méritos que en él concurren, vengo en conceder la Medalla de Plata al Mérito en el Trabajo a don José González Soto.

Madrid, 11 de junio de 1998.

ARENAS BOCANEGRA

Ilmo. Sr. Subsecretario.

13907 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima» (número de código 9008202), que fue suscrito, con fecha 24 de febrero de 1998, 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 acuerda:

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, 26 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «HERO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación y distribución de conservas vegetales, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, productos dietéticos, etc.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena para la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», ya sea en la sede central de la empresa o en otros centros de trabajo ubicados en localidades distintas.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1998 y terminando aquélla el 31 de diciembre de 1999.

La vigencia de dos años afectará al articulado del Convenio, excepto la revisión salarial, que se negociará cada año y aquellos temas que haya que modificar por ley.

Se establece el plazo de denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, se fija en tres meses con antelación a la fecha de la terminación de su vigencia.

Artículo 4. *Renuncia expresa al Convenio básico de ámbito estatal para la industria de conservas vegetales.*

Se pacta expresamente la renuncia al Convenio básico de ámbito estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse, sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

Serán absolutamente respetadas todas y cada una de las condiciones más beneficiosas que el trabajador tuviera adquiridas o concedidas por la empresa al iniciarse la vigencia del presente Convenio, siempre que no vulneren o contradigan normas de derecho necesario.

CAPÍTULO II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de mil ochocientas horas ordinarias anuales. Los trabajadores fijos tendrán una jornada semanal de cuarenta horas de lunes a viernes, salvo que por razones organizativas o productivas tuvieran que prolongar dicha jornada tanto en esos días como en los sábados, domingos o festivos, en cuyo caso el exceso de las cuarenta horas serán compensadas en descansos de igual duración en los tres meses siguientes a su realización.

Para trabajadores fijos discontinuos, eventuales, contratados indefinidos a tiempo parcial y contratados por tiempo determinado, la jornada será semanal de cuarenta horas como máximo, de lunes a sábado, y diaria de nueve horas, con las intermitencias propias de la actividad discontinua. Serán extraordinarias las horas que superen los topes antes indicados.

En los meses de junio a septiembre que las partes entienden como de mayor actividad, los trabajadores fijos discontinuos y eventuales efectuarán una jornada ordinaria mensual de ciento sesenta y ocho horas en junio, ciento ochenta y cuatro horas en julio, ciento sesenta y ocho horas en agosto y ciento sesenta y ocho horas en septiembre como máximo de trabajo efectivo. Sólo a partir de la superación de las citadas horas mensuales se considerarán como extras las horas que excedan de aquellos y se abonarán en la cuantía que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio.

Si como consecuencia de licencias, permisos, o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador fijo no alcanzara la prestación de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, las horas diarias de exceso sobre las normales trabajadas, se abonarán con el importe de la hora ordinaria.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cuatro turnos, la jornada laboral para cualquier colectivo de trabajadores quedará modificada, llevando consigo trabajar de lunes a domingo en tres turnos de manera rotatoria, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de lunes a viernes o en fines de semana.

Con independencia de los topes antes indicados, cuando por motivos organizativos, técnicos o de producción se superen en cómputo anual las mil ochocientas horas ordinarias anuales, dicho exceso será retribuido al precio hora ordinario o mensual que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio.

La iniciación de los trabajos de campaña o turnos será decisión del empresario, quien, junto con la representación de los trabajadores, deberá acordar las modificaciones de la distribución de la jornada laboral.

La empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá modificar y escalonar la hora del inicio y de terminación de la jornada de trabajo de las diferentes plantas, en función de las necesidades de producción.

La jornada continuada y nocturna tendrá un descanso retribuido de quince minutos.

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias quedarán reguladas en el artículo 6 del Convenio de empresa y su denominacion y cotización vendrá regulada por lo dispuesto en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, y Orden de 26 de enero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 28).

Las horas extraordinarias por fuerza mayor vendrán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas. Será obligatoria su realización y no se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Las horas extras se abonarán en la cuantía que consta en las tablas anexas y se podrán asimismo compensar por descansos de igual duración.

Quedan excluidos de los efectos retributivos por horas extraordinarias el personal que se rige por horario flexible.

Artículo 8. *Vacaciones.*

El personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes normas:

El trabajador fijo de plantilla disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, calculadas sobre salario base y antigüedad, si procede, excluyendo los pluses de carácter variable (nocturnidad, dedicación, viaje, control calderas, distancia, vivienda, etc.). Si dentro del período vacacional hubiera algún día festivo (de lunes a viernes), no se computará dicho día como vacaciones.

El resto del personal con retribución por horas, es decir, fijo discontinuo, a tiempo parcial indefinido, eventual y contratados por tiempo determinado, al no disfrutar vacaciones por las condiciones específicas de su relación laboral, percibirán la parte proporcional de las vacaciones en relación con los días efectivamente trabajados. Dicha parte proporcional se incluirá en la tabla anexa de este Convenio e irá incrementada en el salario global diario.

Los períodos de disfrute de las vacaciones del personal fijo serán señalados de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetando en todo momento las necesidades de producción y circunstancias especiales.

Artículo 9. *Licencias.*

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación al Departamento de Personal, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.

Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de distancia cuando el trabajador tenga que desplazarse al efecto.

c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por nacimiento de hijo: Tres días naturales, uno, al menos, laborable.

f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico o al especialista por razones de enfermedad durante la jornada de trabajo, la empresa le abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta el 50 por 100 de su salario real. Las salidas al especialista o al consultorio médico por indicación de nuestro servicio médico se abonarán al 100 por 100, ambos permisos en su conjunto no podrán exceder de cuatro días al año. Estos permisos se abonarán en la cuantía establecida, siempre y cuando se preavisen y justifiquen en el Departamento de Personal.

Artículo 10. *Excedencias.*

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas y sólo afectarán al personal fijo y fijo discontinuo de la empresa.

Voluntaria: Podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores fijos y fijos discontinuos con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año.

Para la concesión de dicha excedencia serán condiciones indispensables:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla su empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades de la empresa.

El tiempo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco.

El trabajador excedente conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría que hubiera o se produjeran, a cuyo efecto deberá solicitarlo por escrito dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Los trabajadores FD que se incorporen a la empresa después de una excedencia voluntaria accederán al grupo J del anexo I al final del grupo.

Esta excedencia, sólo podrá afectar a un 1 por 100 del total de los trabajadores fijos y fijos discontinuos de esta empresa y con un máximo de dos personas por Departamento.

La excedencia para atender al cuidado de cada hijo se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

Forzosa: Da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se concederá al trabajador fijo y fijo discontinuo en quien concurran las siguientes circunstancias:

a) Haber sido elegido o designado para el desempeño de un cargo público, de carácter estatal, regional, provincial o municipal, por medio de proceso electoral adecuado, para todos o cada uno de los ámbitos de carácter general.

Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros y órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

b) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que de acuerdo con sus respectivos Estatutos ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

En todos los casos de excedencia contemplados y mientras duren hasta tanto y el excedente no se incorpore al puesto de trabajo, no tendrá derecho ni al percibo del salario ni a que el tiempo transcurrido en tal situación compute a ningún efecto, excepto para la antigüedad en la excedencia forzosa, si la hubiese.

c) En cuanto al derecho de reserva de puesto de trabajo se estará a lo dispuesto y establecido en el Estatuto de los Trabajadores para las excedencias forzosas.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 11. *Retribuciones.*

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán las que figuran en las correspondientes tablas salariales anexas a este texto, así como recibo justificativo de salarios.

Artículo 12. *Antigüedad.*

De acuerdo con el Convenio de 1995, los trabajadores de cualquier tipo que iniciaron su relación laboral con la empresa a partir del 1 de enero de 1995 no devengarán complemento de ningún tipo por razón de su permanencia en ella, por haber desaparecido tal concepto con anterioridad para futuras contrataciones.

Por el contrario, a los trabajadores fijos con relación laboral vigente en la empresa al 31 de diciembre de 1994, se les mantendrá como garantía «ad personam» el poder devengar complemento por antigüedad en función de servicios prestados a razón de bienios para todas las categorías profesionales, en cuantía de 2.310 pesetas bienio, con el tope de quince bienios hasta el nivel 23, a partir del nivel 24 queda congelado en el importe que venían percibiendo.

Asimismo, a los trabajadores fijos discontinuos con relación laboral de tal índola vigente en la empresa a la fecha señalada, es decir, 31 de diciembre de 1994, también se les reconocerá como garantía «ad personam» la posibilidad de devengar el complemento de antigüedad, computándose el bienio por cuatrocientos cincuenta días de trabajo efectivo, en la cuantía de 17,95 pesetas hora ordinaria bienio, con el tope de 15 bienios. A partir de 15 bienios, queda congelada la antigüedad que se pueda percibir.

Artículo 13. *Plus de nocturnidad.*

El personal que preste sus servicios en turno nocturno, es decir, de las veintidós a las seis horas percibirá un plus de nocturnidad que figura en las tablas anexas, sin que en ningún caso se superpongan la hora extra con el plus de nocturnidad.

Queda excluido de este plus el personal contratado específicamente para trabajos nocturnos.

Artículo 14. *Acceso a contrato fijo a tiempo completo.*

Como garantía «ad personam» y por la propia naturaleza de su vinculación laboral en la empresa, se consolida y abonará para el personal fijo de plantilla a tiempo completo a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio, es decir, 1 de enero de 1998, una mensualidad anualmente por acceso a contrato fijo a tiempo completo, equivalente a treinta días de salario más antigüedad, si la hubiere, con arreglo a las mismas retribuciones que sirven de base para el abono de las pagas extras de julio y Navidad. Se devengará esta mensualidad por períodos vencidos en la empresa de marzo a marzo, será abonado en el mes de marzo de cada año.

Artículo 15. *Premio por matrimonio.*

El personal con una antigüedad superior a tres años, que contraiga matrimonio y continúe al servicio de la empresa, percibirá una gratificación no salarial que coincidirá en su cuantía con una mensualidad bruta de su salario base y antigüedad por una sola vez.

Artículo 16. *Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento.*

En caso de fallecimiento de un trabajador fijo, se concederá a sus beneficiarios legales una ayuda de dos mensualidades iguales al último salario percibido.

Igual ayuda se concederá a los beneficiarios legales del trabajador fijo discontinuo que fallezca siempre que se acredite más de trescientos días de trabajo efectivo en la empresa. Cuando no alcance dicho período de trabajo, la ayuda será proporcional a los días trabajados.

En el caso de jubilación, el personal fijo de plantilla o fijo discontinuo percibirá igualmente una mensualidad.

Se concederá también una mensualidad al trabajador que cause baja en la empresa por invalidez permanente total para su trabajo habitual, absoluta o gran invalidez, con una antigüedad en la misma de cinco años.

La empresa suscribirá póliza de seguros a su cargo para cubrir las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral por cuantía de 2.000.000 de pesetas, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiendo por tal la resolución definitiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social o sentencia firme del Juzgado o Tribunal Superior de Justicia en la invalidez absoluta.

En defecto de suscripción de la póliza con compañía de seguros, la empresa asume el pago directo de la cantidad pactada de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 17. *Jubilación.*

La edad de jubilación para todos los trabajadores de esta empresa será como máximo a los sesenta y cinco años, con independencia del número de años de prestación de servicios en la empresa.

De acuerdo con la legislación actual vigente, los trabajadores se jubilarán a los sesenta y cuatro años, cumpliendo la empresa los requisitos legales de sustitución para que no sea mermada su pensión.

Artículo 18. *Servicio militar.*

Al personal, con una antigüedad superior a tres años de trabajo, durante el tiempo que cumpla el servicio militar, le serán remuneradas íntegramente dos pagas brutas de salario base y antigüedad con relación al salario del momento: Una a su incorporación a filas y otra a su reincorporación al trabajo por su licenciamiento.

Artículo 19. *Complemento por viajes.*

El complemento por viajes para compensar el trabajo efectuado fuera de la empresa de promotores de ventas, vendedores, degustadoras, «merchandaising» y comerciales en general, se abonará siempre y cuando desarrollen dicho trabajo de forma efectiva. Dicho complemento corresponde a once mensualidades, que por razones administrativas, se encuentra prorrateado en las quince pagas que perciben.

Dicho complemento no se abonará en vacaciones, licencias, incapacidad temporal, etc.

Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

Se abonarán a todos los trabajadores fijos las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra junio: El importe de treinta días calculados sobre el salario, más antigüedad si la hubiere. Se devengará de 1 de enero al 30 de junio.

Paga extra diciembre: Igual importe sobre los mismos conceptos, devengándose del 1 de julio al 31 de diciembre.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

El importe de dichas extras va prorrateado en el salario diario de los fijos discontinuos, a tiempo parcial indefinido y eventuales.

Artículo 21. *Disminuidos físicos y psíquicos.*

Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 4.000 pesetas mensuales.

Artículo 22. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores con una antigüedad reconocida y consolidada superior a tres años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto de los programas oficiales de sus hijos, consistente en el importe resultante de la media de los precios de los cursos de los colegios más representativos de la localidad. En caso de que la enseñanza estatal cubriera este costo, quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será desde Preescolar hasta 2.º de ESO.

Igualmente, y en los mismos términos anteriores, se podrá solicitar una ayuda por importe de 6.500 pesetas para los hijos que estén cursando estudios desde 3.º hasta 5.º de ESO.

FP1 y 1.º de FP2 o BUP. Tendrán que aportar en todos los casos justificante de matriculación así como de no ser repetidor.

Artículo 23. *Ayudas sociales.*

La empresa podrá conceder ayuda de tipo social a fondo perdido para los casos excepcionales justificados por razones de necesidad.

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

Las podrán solicitar los trabajadores que sus ingresos anuales no sean superiores a la cantidad de 1.700.000 pesetas.

Estas ayudas se concederán por la Dirección de la empresa a petición de los trabajadores interesados o a través del Comité de Empresa.

Artículo 24. *Anticipos.*

Se podrán conceder anticipos cuando medien razones de necesidad debidamente justificada.

Estos anticipos se limitan a un máximo de dos mensualidades y a un período de amortización de doce meses.

Estas peticiones serán concedidas por la Dirección de la empresa a petición del interesado.

CAPÍTULO IV

Disposiciones varias

Artículo 25. *Acceso a la fijeza.*

Se harán de acuerdo con el sistema interno que tiene establecido la empresa de acuerdo con el Comité de la misma.

Artículo 26. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la empresa prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y referida a la empresa «Hero España, Sociedad Anónima», se concreta en la no adscripción definitiva de ningún trabajador al puesto o planta, pudiendo ser trasladado a otra distinta dentro de la empresa, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de su dignidad o perjuicio en su formación profesional.

Artículo 27. *Contratación eventual.*

Los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 1.b), podrán tener una duración máxima de ciento ochenta días de trabajo efectivo, dentro del período de un año, y ello por la interpretación lógica que de aquél hay que dar en función de la actividad de la empresa.

Dentro del período pactado de ciento ochenta días de trabajo efectivo, la empresa únicamente llamará y retribuirá al trabajo a los eventuales, en aquellos días que precise sus servicios.

Artículo 28. *Contratación discontinua y a tiempo parcial indefinida.*

Los trabajadores fijos discontinuos y contratados a tiempo parcial indefinido prestarán sus servicios en aquellas plantas productivas, donde están adscritos de acuerdo con su categoría profesional y antigüedad.

Cuando el trabajador fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación en la planta correspondiente, se adscribirá a la misma, pudiendo acceder a las distintas categorías y especialidades de fijos discontinuos que se establecen en el Convenio Colectivo de la empresa, en función de grados, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación y la valoración del desempeño en el trabajo efectuado. Es facultad de la empresa la determinación de esos criterios objetivos sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a cualquiera de los grados.

Ambas partes no consideran esa adscripción a la planta respectiva como indefinida en el tiempo, y estableciéndose la movilidad funcional que puede ser por causas organizativas, productivas, técnicas de la empresa, inadaptación e ineptitud por parte del trabajador dentro de las distintas plantas. El personal fijo discontinuo podrá ser adscrito a otras, pero al tener ya acreditada su cualificación, tal adscripción se producirá en la nueva planta de acuerdo con su antigüedad inicial en la empresa, pero a efectos de llamamientos y ceses se incluirá a continuación del último trabajador del grupo al que se incorpore.

Se efectuará una lista anual de las distintas plantas productivas, con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos adscritos a las mismas, con su antigüedad a efectos de llamamientos, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año se comunicarían a los organismos oficiales en los plazos reglamentarios.

El llamamiento y cese de los trabajadores fijos discontinuos en las respectivas plantas productivas se realizará por orden de antigüedad dentro de cada planta, de acuerdo con las categorías profesionales. La prestación continuada de servicios de fijos discontinuos en determinados años no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad (por la propia temporalidad de la misma y disminución de trabajos a terceros) pueden no alcanzar aquellos días de trabajo.

La presente regulación será extensiva a los trabajadores a tiempo parcial indefinido que a partir de la vigencia del presente Convenio se contraten en la empresa.

Artículo 29. *Trabajos en distintas plantas del personal fijo discontinuo y a tiempo parcial indefinido.*

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los fijos discontinuos por orden de antigüedad y categorías dentro de cada planta, con las peculiaridades recogidas en aquél, los suscriptores del presente Convenio establecen que si en determinado momento un trabajador fijo discontinuo interrumpe su trabajo por falta de actividad en su planta, la empresa podrá dar trabajo en otras plantas productivas de la empresa a otros trabajadores fijos discontinuos cuando éstos reúnan las condiciones exigidas en las nuevas plantas de producción. Se incorporará a la nueva planta de producción a continuación del último lista de dicha planta, momentáneamente por razones de tipo productivo y por haberse producido una necesidad perentoria de trabajo, sin que en ningún momento se consolide derecho alguno en la nueva planta.

El criterio de incorporación y de trabajo a otras plantas no se hará entre todos los trabajadores fijos discontinuos cesados en su planta, sino que prevalecerá el sistema de valoración establecido por la empresa y el criterio de ocupación efectiva que tengan. Por ello, en función de su mayor capacitación constatada en su planta, basada en criterios objetivos, podrán ser llamados a nuevas plantas, de las que cesarán cuando nuevamente sean precisos sus servicios en la planta a la que realmente están adscritos o cuando ya no sean necesarios sus servicios y finalicen los trabajos para los que fueron llamados.

Artículo 30. *Acceso a la condición de fijos discontinuos o a tiempo parcial indefinido.*

Los trabajadores eventuales que hubieran prestado servicios en la empresa con dicho carácter, al menos durante ciento ochenta días de tra-

bajo efectivo en período de doce meses desde la última contratación, y que hubieran superado las pruebas de aptitud, capacidad y méritos personales establecidos en la empresa y la evaluación positiva por parte de las distintas plantas en que hubiera trabajado, accederán a la condición de fijos discontinuos o contratados a tiempo parcial indefinido y se adscribirán al grupo fijo discontinuo de la planta de producción donde hayan sido seleccionados y serán retribuidos de acuerdo con el nivel de su categoría profesional de las tablas salariales anexas.

Los trabajadores eventuales que aún no ostenten las condiciones expresadas en el párrafo primero por no tener aptitud, capacitación, y los de nueva contratación, serán retribuidos de acuerdo con el nivel 101 de las tablas salariales, con la categoría de Ayudante Auxiliar.

La empresa no viene obligada a efectuar contrataciones sucesivas a los trabajadores eventuales que hubieran prestado servicios en la anterior campaña o ciclo productivo, y, de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la fijeza discontinua o a tiempo parcial indefinido, en la forma establecida en el párrafo anterior.

La retribución de los fijos discontinuos y a tiempo parcial indefinido viene reflejada en los anexos del presente Convenio, habiéndose establecido para los mismos un complemento por mayor capacitación por día efectivamente trabajado, al ser su trabajo de distinto valor al desarrollado por los eventuales de acuerdo con el sistema establecido.

Artículo 31. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

Se regulará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Vigilancia del riesgo: Con el fin de adecuarse a la nueva normativa de salud laboral, y sin perjuicio de los artículos o apartados referidos a la misma dentro del Convenio, se pacta expresamente que todo trabajador, con el fin de evitar riesgos laborales, debe de atender a las labores de atención, limpieza y cuidado de la máquina, lugar o puesto de trabajo al que esté adscrito.

Medidas de protección personal: Asimismo, todo trabajador vendrá obligado a velar por su protección personal, utilizando las medidas de protección que para tal fin facilita la empresa, siendo causa de falta laboral la no utilización de las mismas, en los términos previstos en artículo del Convenio de faltas y sanciones. Los elementos de protección están recogidos en nuestro Plan de Prevención y Salud Laboral.

Uniformidad: De acuerdo con el Plan de Prevención y Salud Laboral de esta empresa, en su apartado referente a la uniformidad y dando cumplimiento a las normas establecidas en dicho Plan sobre uniformidad y utilización de equipos de protección individual, se establece que la utilización del uniforme estará reservada exclusivamente para el trabajo, debiendo también utilizarlo obligatoriamente para el tránsito por el interior de la fábrica y estando totalmente prohibido fuera de la empresa. Las prendas utilizadas por cada trabajador dependerán del puesto de trabajo desempeñado en cada momento.

Igualmente, y por motivos de higiene, el uniforme debe de mantenerse siempre limpio, lavándose tantas veces como sea necesario, y manteniéndolo una vez limpio apartado de posibles focos de contaminación.

La empresa facilitará a todos los trabajadores, con carácter general, una prenda de vestir al año, salvo para casos que sea necesario conceder dos prendas, previa entrega de la usada, de acuerdo con las características que, a su mejor criterio, respondan a las necesidades del personal que se trate, de las labores que el mismo debe realizar. La conservación, limpieza y aseos de dichas prendas de trabajo será a cargo de los trabajadores, quienes vendrán obligados a vestirlas durante las horas de trabajo, no pudiendo hacerlo fuera del mismo y siendo dichas prendas de propiedad de la empresa.

Artículo 32. *Derecho a cambio de puesto de trabajo.*

Previo informe de nuestro servicio médico, la mujer trabajadora que se encuentre embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, cuando el lugar en que viniere desarrollando su labor entrañe peligro a la madre o al feto.

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

Se realizará, como mínimo, un reconocimiento médico de prevención a todos los trabajadores a través de la mutua de accidentes. Si hiciese falta, se realizará unos controles preventivos de salud cuando así sea necesario, bien por grupos de trabajo o a petición del servicio médico o del propio trabajador.

CAPÍTULO V

Órgano de representación y acción sindical

Artículo 34. *Comités de Empresa.*

Se reconoce al Comité de Empresa como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa.

Dentro de las competencias que la normativa general le confiere, se especifican a continuación las siguientes:

En materia económica: Conocer la información, que será exhibida trimestralmente, sobre la situación económica en la empresa y marcha general de la producción, así como evolución probable del empleo en la misma.

Igualmente, conocerá la información en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualquier otro dato de análoga naturaleza.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y que puedan ser de interés.

En materia de Seguridad Social: Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social, a cuyo fin la empresa les facilitará los medios necesarios.

Artículo 35. *Garantías.*

Según lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los técnicos y asesores de los representantes legales de los trabajadores tendrán acceso al local de reunión destinado al Comité siempre con la autorización previa de la Dirección de la empresa.

Artículo 36. *Sección sindical.*

La representación sindical será ostentada por un Delegado siempre que concurran las circunstancias previstas en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.

El Delegado sindical, en el supuesto de que no forme parte del Comité de Empresa tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 37. *Descuento de cuota sindical.*

A solicitud escrita del trabajador, la empresa realizará el descuento de la cuota sindical, siempre que se ajuste a las normas y organización administrativa de la empresa.

Artículo 38. *Asambleas.*

En los locales de la empresa, y fuera de las horas de trabajo, se podrán realizar cuantas sean necesarias, siempre dentro de la normativa legal vigente y con las limitaciones establecidas en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la reglamentación interna de la empresa.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático de media hora si el retraso es mayor de cinco minutos.
2. No notificar en dos días hábiles la baja por incapacidad temporal o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o se ocasionara accidente a los compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

4. La falta de aseo y limpieza personal, así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello.

5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la empresa, dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

8. La negativa a los controles que la empresa estime oportuno realizar en los vehículos de los trabajadores.

9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

10. Pequeños descuidos en la conservación de materiales y prendas de trabajo y protección. Queda incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc., a la terminación de la jornada.

11. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida y en sitios no destinados para ello.

12. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los Jefes inmediatos.

13. Las discusiones con otros compañeros de trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

14. No efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias. Este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador.

15. Fumar o tener comida en los lugares y horas en que está prohibido. Si fuera en sitios de especial peligro, será falta grave.

16. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

17. Hacer uso del servicio telefónico al exterior, sin previa autorización.

18. La utilización de prendas de trabajo fuera de la empresa.

19. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, etc.

20. La simple incorrección en el ademán o respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

21. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada.

22. No respetar o hacer caso omiso del servicio de portería o vigilancia.

23. Estar de tertulia tomando café, o fumando en sitios prohibidos para ello, o fuera de ellos, en horas de trabajo.

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales.

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente.

4. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de confirmación por incapacidad temporal.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

8. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

10. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el actor o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

11. Realizar sin el debido permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa, aun fuera de la jornada de trabajo sin la debida autorización.

12. Que con la realización de los trabajos mencionados en el punto 11, disminuya el rendimiento en su trabajo o que dé lugar a un proceso de incapacidad temporal.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual del trabajo.

14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

15. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la empresa.

16. El que estando en situación de incapacidad temporal evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar a la hora de sus deberes profesionales.

17. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un período de treinta días.

18. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo.

19. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.

20. La no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo.

21. Tolerar a los subordinados que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la empresa.

22. Encubrir a los autores de faltas graves.

23. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

24. Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la empresa. De sacarlos fuera de fábrica se considera hurto.

25. Entrar en los lugares prohibidos al personal no autorizado.

26. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.

27. Realizar pedidos de productos de empresa para personas ajenas a la misma.

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o veinte en un año.

2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la empresa.

4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la empresa.

5. La embriaguez durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o a los trabajadores.

7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluyen las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc.

8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la empresa, cualquiera que sea la forma de participación.

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.

13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

14. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

15. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al Departamento de Personal, o aquel que cuando por su función debe evitarlo, no lo haga.

16. Realizar cualquier tipo de propaganda dentro de los locales de la empresa, así como aconsejar o incitar a los productores al incumplimiento de sus deberes, aunque no llegue a producir efectos. Si los causase, el despido será automático.

17. El encontrar en poder del productor al efectuar el control de salida, cualquier objeto no declarado por él, propiedad de la empresa, de los compañeros o de un tercero.

18. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.
19. Intento de engañar al médico para obtener la baja laboral o prolongar indebidamente la situación de enfermedad o accidente.
20. Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas por el médico que corresponda al personal lesionado para su curación, o prolongar voluntariamente, por medios ilícitos, la duración de la lesión.
21. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.
22. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.
23. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal, en perjuicio notorio de un inferior.
24. No comunicar la adquisición de enfermedad contagiosa a la Dirección de la empresa.
25. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.
26. Y cualquiera de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, no contempladas en el presente Convenio.

Imposición de sanciones: Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas serán:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.
Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones para el siguiente período vacacional.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
Pérdida del derecho para elección del turno de vacaciones siguientes.
Despido.

Procedimiento: El Departamento al cual pertenezca el trabajador objeto de la amonestación, a través del Jefe de Departamento, enviará un informe al Departamento de Personal el cual estudiará si es procedente o no sancionar dicha falta, donde se especifiquen el día, hora, lugar y razones constitutivas de dicha falta.
Una vez estudiada la propuesta, el Departamento de Personal, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores en los casos de faltas muy graves, podrá sancionar al trabajador mediante la comunicación por escrito de la fecha de comienzo de la sanción y las razones que la motivan, excepción hecha de la amonestación verbal, debiendo el interesado firmar el duplicado, que conservará la Dirección de la empresa. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos especiales legalmente establecidos.
Prescripción de faltas: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y muy graves a los sesenta días de ser conocidas por la Dirección y no haberse sancionado, y en todo caso a los seis meses de su comisión.
Prescripción de sanciones: A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrán en cuenta las faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriesen tres o cinco años, respectivamente.

Disposición adicional primera. *No discriminación.*

La empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores por razón de sexo, edad, afiliación política o sindical, etc.

Disposición adicional segunda. *Productividad y absentismo.*

El Comité de Empresa colaborará al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la empresa.
También ejercerá el Comité una labor de vigilancia y control encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

El buen uso de nuestras máquinas e instalaciones, la limpieza, tanto en la fábrica como en aseos y vestuarios, el orden, la disciplina, la seguridad en el trabajo, la higiene personal, el respeto a los demás etc., son normas fundamentales de nuestra organización, y que el Comité de la misma, junto con la Dirección, hará todo lo posible porque se cumplan y sean respetadas fielmente.

Disposición adicional tercera. *Cláusula de revisión salarial.*

Cláusula de revisión salarial para el personal encuadrado en los niveles del 1 al 20 y del 100 al 116, en el caso de que el IPC registrado el 31 de diciembre de 1998 sea superior al 2,8 por 100 se actualizarán los niveles de las tablas salariales de 1997, teniendo efectos retroactivos si el exceso es superior a 0,5 décimas y como máximo un 0,5 por 100.
A partir del nivel 21, en el caso de que el IPC registrado al 31 de diciembre de 1998 sea superior al 2,8 por 100, se actualizarán los niveles de las tablas salariales del Convenio de 1997 y con un máximo del 0,5 por 100.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria.*

Para las funciones de interpretación y vigilancia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria formada por:

En representación de la empresa: Doña Encarna Guirao Jara y don Pedro Pérez Aráez.
En representación de los trabajadores: Don Juan Martínez Hernández y doña María Sánchez Poveda.

Disposición transitoria única.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se publicaran normas legales de rango superior a éste, que supongan el establecimiento de preceptos de derechos necesarios que contradigan o afecten a cualesquiera de los artículos del presente Convenio, prevalecerán dichas normas sobre el mismo. A este respecto, ambas partes se comprometen a adecuar los artículos afectados a la citada normativa en el plazo de un mes desde la publicación de aquellas disposiciones.
El enunciado del presente texto refleja plena y exactamente la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto en Alcantarilla a 7 de mayo de 1998.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE «HERO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Tabla salarial del personal fijo de plantilla

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas
Nivel 1			
Ayudante Auxiliar.	82.929	—	82.929
Nivel 2			
Aux. Producción 2.º grado, Logíst. etc.	100.671	—	100.671
Nivel 3			
Aux. Producción 1.er grado, Logíst. etc. Aux. Admin. 4.º grado, Aux. Labor. 4.º Oper. Inform. 4.º grado, Ayte. Manten. 4.º Especialistas 4.º grado. Ayudante Chófer autorizado 4.º grado.	101.057	—	101.057
Nivel 4			
Operador Informático 3.er grado. Auxiliar Administrativo 3.er grado. Prof. Producc. Logíst. y Limp. 1.er grado. Auxiliar Laboratorio B-2. Ayudante Chófer autorizado 3.er grado.	115.205	1.735	116.940
Nivel 5			
Operador Informática 2.º grado. Auxiliar Administrativo 2.º grado.			

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas
Degustadores 3.er grado.			
Merchandaising 3.er grado.			
Ayudante Chófer autorizado 2.º grado.			
Auxiliar Laboratorio B-1.			
Oficial 3.ª, 3.er grado.	121.393	1.828	123.221
Nivel 6			
Operador Informática 1.er grado.			
Auxiliar Administrativo 1.er grado.			
Degustadores 2.º grado.			
Merchandaising 2.º grado.			
Oficial 3.ª, 2.º grado.			
Auxiliar Laboratorio A-3.			
Ayudante Chófer autorizado 1.er grado.	130.110	1.959	132.069
Nivel 7			
Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 3.er grado.			
Oficial 3.ª, 1.er grado.			
Vigilantes.			
Degustadores 1.er grado.			
Merchandaising 1.er grado.			
Porteros.			
Auxiliar Laboratorio A-2.	132.965	2.002	134.967
Nivel 8			
Oficial 2.ª Administrativo 3.er grado.			
Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado.			
Oficial 2.ª Producción 3.er grado.			
Oficial 2.ª Chófer 3.er grado.			
Especialistas Sistemas 3.er grado.			
Auxiliar Laboratorio A-1.	137.885	2.073	139.958
Nivel 9			
Oficial 2.ª Administrativo 2.º grado.			
Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 1.er grado.			
Oficial 2.ª Chófer 2.º grado.			
Oficial 2.ª Producción 2.º grado.			
Especialista Sistemas 2.º grado.			
Ayudante Laboratorio B-3.	142.822	827	143.649
Nivel 10			
Oficial 2.ª Administrativo 1.er grado.			
Oficial 2.ª Producción 1.er grado.			
Oficial 1.ª Sistemas 3.er grado.			
Especialista Sistemas 1.er grado.			
Ayudante Laboratorio B-2.	147.093	850	147.943
Nivel 11			
Oficial 1.ª Administrativo 3.er grado.			
Oficial 1.ª Producción 3.er grado.			
Oficial 2.ª Chófer 1.er grado.			
Oficial 2.ª Mantenimiento 3.er grado.			
Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 3.er grado.			
Oficial 1.ª Sistemas 2.º grado.			
Ayudante Laboratorio B-1.	152.541	882	153.423
Nivel 12			
Oficial 1.ª Administrativo 2.º grado.			
Oficial 2.ª Mantenimiento 2.º grado.			
Oficial 1.ª Oficios Auxiliares 2.º grado.			
Oficial 1.ª Chófer 3.er grado.			
Oficial 1.ª Producción 2.º grado.			
Oficial 1.ª Sistemas 1.er grado.			
Ayudante Laboratorio A-3.	161.239	933	162.172
Nivel 13			
Oficial 1.ª Administrativo 1.er grado.			
Oficial 1.ª Chófer 2.º grado.			
Oficial 2.ª Mantenimiento 1.er grado.			
Programador Junior B 3.er grado.			
Oficial 1.ª Producción 1.er grado.			
Ayudante Laboratorio A-2.	167.204	967	168.171

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas
Nivel 14			
Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 1.er grado.			
Oficial 1.ª Mantenimiento 3.er grado.			
Programador Junior B 2.º grado.			
Supervisor Producción 3.er grado.			
Técnico Laboratorio B 3.er grado.			
Electroinstrumentalista 4.º grado.			
Ayudante Laboratorio A-1.	171.783	994	172.777
Nivel 15			
Oficial 1.ª Mantenimiento 2.º grado.			
Supervisor Producción 2.º grado.			
Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-3.			
Programador Junior B 1.er grado.			
Marketing Assistant B 3.er grado.			
Técnico Administrativo B-3.			
Técnico Laboratorio 1.er grado.			
Electroinstrumentalistas 3.er grado.			
Vendedor Junior 3.er grado.			
Técnico Laboratorio B-3.	176.362	1.021	177.383
Nivel 16			
Técnico Administrativo B-2.			
Programador Junior A 3.er grado.			
Supervisor Producción 1.er grado.			
Jefe Grupo Ofic. Auxiliares B-2.			
Oficial 1.ª Mantenimiento 1.er grado.			
Marketing Assistant B 2.º grado.			
Oficial 1.ª Chófer 1.er grado.			
Técnico Laboratorio B 1.er grado.			
Electroinstrumentalista 2.º grado.			
Vendedor Junior 2.º grado.			
Técnico Laboratorio B-2.	185.648	1.074	186.722
Nivel 17			
Técnico Administrativo B-1.			
Programador Junior A 2.º grado.			
Jefe Grupo Producción 3.er grado.			
Jefe Ofic. Auxiliares B-1.			
Marketing Assistant B 1.er grado.			
Jefe Grupo Técnico B-3.			
Técnico Laboratorio A 3.er grado.			
Vendedor Junior 1.er grado.			
Técnico Laboratorio B-1.			
Electroinstrumentalista 1.er grado.	193.324	1.118	194.442
Nivel 18			
Técnico Administrativo A-3.			
Programador Junior A 1.er grado.			
Jefe Grupo Técnico B-2.			
Jefe Grupo Producción 2.º grado.			
Jefe Grupo Ofic. Auxiliares A-3.			
Marketing Assistant A 3.er grado.			
Técnico Laboratorio A-3.			
Vendedor Senior 3.er grado.	201.507	1.166	202.673
Nivel 19			
Técnico Administrativo A-2.			
Jefe Grupo Ofic. Auxiliares A-2.			
Jefe Grupo Técnico B-1.			
Jefe Grupo Producción 1.er grado.			
Marketing Assistant A 2.º grado.			
Programador Senior 3.er grado.			
Vendedor Senior 2.º grado.			
Técnico Laboratorio A-2.	209.192	1.211	210.403
Nivel 20			
Jefe Grupo Ofic. Aux. A-1.			
Jefe Grupo Técnico A-3.			

Categorías	Salario base — Pesetas	Complemento empresa — Pesetas	Total mensual — Pesetas
Programador Senior 2.º grado. Marketing Assistant A 1.er grado. Técnico Administrativo A-1. Vendedor Senior 1.er grado. Técnico Laboratorio A-1.	214.894	1.244	216.138
Nivel 21			
Jefe Sección Producción B-3. Jefe Grupo Técnico A-2. Jefe Sección Ofic. Auxiliares B-3. Programadores Senior 1.er grado. Gestor Técnico Administrativo 3.er grado. Jefe Sección Laboratorio B-3.	220.693	—	220.693
Nivel 22			
Jefe Grupo Técnico A-1. Jefe Sec. Ofic. Aux. B-2. Gestor Técnico Administrativo 2.º grado. Programador Analista Junior 3.er grado. Jefe Sección Laboratorio B-2. Jefe Sección Producción B-2.	232.218	—	232.218
Nivel 23			
Gestor Técnico Administrativo 1.er grado. Jefe Sección Producción B-1. Jefe Sección Ofic. Auxiliares B-1. Programador Analista Junior 2.º grado. Jefe Sección Laboratorio B-1.	240.415	—	240.415
Nivel 24			
Jefe Sección Producción A-3. Jefe Sección Ofic. Auxiliares A-3. Jefe Sección Técnica B-3. Product Manager B 3.er grado. Jefe Sección Laboratorio B-3.	245.879	—	245.879
Nivel 25			
Jefe Sección Administrativa B-2. Jefe Sección Técnica B-2. Product Manager B 2.º grado. Programador Analista Senior 3.er grado. Jefe Sección Laboratorio A-3.	252.710	—	252.710
Nivel 26			
Jefe Sección Producción A-2. Jefe Sección Técnica B-1. Product Manager B 1.er grado. Jefe Sección Ofic. Auxil. A-2. Jefe Sección Administrativa B-1.	259.537	—	259.537
Nivel 27			
Jefe Sección Administrativa A-3. Jefe Sección Producción A-1. Jefe Sección Técnica A-3. Jefe Sección Ofic. Auxil. A-1. Product Manager A 1.er grado. Programador Analista Senior 2.º grado. Jefe Sección Laboratorio A-1.	266.370	—	266.370
Nivel 28			
Jefe Sección Técnica A-2. Product Manager A 2.º grado. Jefes de Planta 3.er grado. Delegado Ventas 3.er grado. Jefe Sección Administrativa A-2.	273.198	—	273.198
Nivel 29			
Jefe Sección Técnica A-1. Jefe Sección Administrativa A-1. Programador Analista 1.er grado. Product Manager A 1.er grado.			
Jefes de Planta 2.º grado. Jefes de Área 2.º grado. Delegado Ventas 2.º grado.	280.029	—	280.029
Nivel 30			
Jefes de Planta 1.er grado. Delegado Ventas 1.er grado. Analista Jefe.	286.857	—	286.857

Tabla salarial del personal fijo discontinuo, indefinido a tiempo parcial y eventual

Categorías	Salario base — Pesetas	Partes propor. — Pesetas	Compl. capac. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Hora ordin. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Compl. noct. — Pesetas
Nivel 100							
Pinches.	2.296	1.278	—	3.574	542	940	103
Nivel 101							
Ayte. Auxiliar.	2.732	1.521	—	4.253	645	1.090	109
Nivel 102							
Auxiliar 2.º grado.	2.785	1.549	829	5.163	783	1.114	109
Nivel 103							
Auxiliar 1.er grado.	2.785	1.549	848	5.182	786	1.141	109
Nivel 104							
Aux. Maquinista 3.er grado.	3.336	1.856	30	5.222	792	1.141	109
Nivel 105							
Aux. Maquinista 2.º grado.	3.336	1.856	56	5.248	796	1.141	109
Nivel 106							
Aux. Maquinista 1.er grado.	3.336	1.856	103	5.295	803	1.141	109
Nivel 107							
Especialista 4.º grado.	3.462	1.925	—	5.387	817	1.141	118
Nivel 108							
Especialista 3.er grado.	3.462	1.925	79	5.466	829	1.141	118
Nivel 109							
Especialista 2.º grado.	3.462	1.925	191	5.578	846	1.230	118
Nivel 110							
Especialista 1.er grado.	3.462	1.925	336	5.723	868	1.230	118
Nivel 111							
Profesional 3er grado.	3.706	2.063	—	5.769	875	1.230	120
Nivel 112							
Profesional 2.º grado.	3.706	2.063	33	5.802	880	1.230	120
Nivel 113							
Profesional 1.er grado. Auxiliar Laboratorio B-2. Ayte. Chófer Aut. 3.er grado.	3.706	2.063	231	6.000	910	1.230	178
Nivel 114							
Aux. Laboratorio B-1. Ayte. Chófer Aut. 2.º grado. Oficial 3.ª, 3.er grado.	4.058	2.258	—	6.316	958	1.230	188

Categorías	Salario base — Pesetas	Partes propor. — Pesetas	Compl. capac. — Pesetas	Total diario — Pesetas	Hora ordin. — Pesetas	Hora extra — Pesetas	Compl. noct. — Pesetas
Nivel 115							
Aux. Laboratorio A-3. Ayte. Chófer Aut. 1.er grado Oficial 3.ª, 2.º grado.	4.058	2.258	455	6.771	1.027	1.230	201
Nivel 116							
Aux. Laboratorio A-2. Of. 2.ª Ofic. Aux. 3.er grado. Oficial 3.ª, 1.er grado.	4.058	2.258	607	6.923	1.050	1.230	205

Las partes proporcionales incluyen pagas extraordinarias, vacaciones, festivos y domingos.

Tablas precios horas extras y plus de nocturnidad del personal fijo

Niveles	Importe horas extras — Pesetas	Importe plus nocturnidad — Pesetas
1	640	110
2	678	116
3	934	160
4	1.038	178
5	1.094	188
6	1.172	201
7	1.198	205
8	1.242	213
9	1.287	221
10	1.325	227
11	1.374	236
12	1.453	249
13	1.507	258
14	1.548	265
15	1.589	272
16	1.673	287
17	1.742	299
18	1.816	311
19	1.885	323
20	1.936	332
21	1.998	343
22	2.102	360
23	2.177	373
24	2.226	382
25	2.288	392
26	2.350	403
27	2.412	413
28	2.473	424
29	2.535	435
30	2.597	445

El precio de hora extraordinaria será el reflejado en esta tabla para cada nivel más la antigüedad de cada trabajador.



Recibo justificativo del pago de salarios

Empresa:
Domicilio:
30820 ALCANTARILLA (Murcia)
C.I.F.: **N.º Inscripción:**

N.I.F.:	N.º afiliación:
Antigüedad:	Grupo de cotización:
N.º de matrícula:	Categoría:

PERÍODO DE LIQUIDACIÓN:	TOTAL DÍAS:

CONCEPTO	UNIDADES	IMPORTE	DEVENGOS	DEDUCCIONES
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL			**Tot. devengado**	**Tot. deducciones**

BASE TOTAL DE COTIZACIÓN	**DESGLOSE BASE TOTAL**	**%**	LÍQUIDO A PERCIBIR:
Remuneración total:	*Contingencias comunes:*	*4,70*	
Prorrata extras:	*Desempleo F.G.S. y F.P.:*	*1,70*	
TOTAL:	*Horas extras:*	*4,70*	**Importe banco**

Alcantarilla, 30 de abril 1998

FIRMA Y SELLO
DE LA EMPRESA

13908 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 11 de marzo de 1998, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre renegociación de las condiciones pactadas por el Convenio Colectivo de la empresa «Babcock Wilcox Española, Sociedad Anónima», así como la ampliación y prórroga de este mismo Convenio y sus actas adicionales.*

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo de fecha 11 de marzo de 1998 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acuerdo sobre renegociación de las condiciones pactadas por el Convenio Colectivo de la empresa «Babcock Wilcox Española, Sociedad Anónima», publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 3 de abril de 1998;

Resultando: Que se ha detectado un error en la publicación oficial del texto del citado Convenio;

Considerando: Que esta Dirección general es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Realizar la oportuna publicación de la corrección del citado error:

En el «Boletín Oficial del Estado» número 80, de 3 de abril de 1998, en la página 11460, en la Resolución, párrafo 2.º, línea 5.ª, donde dice: «21 de diciembre de 1999», debe decir: «31 de diciembre de 1999».

Madrid, 26 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

13909 *RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 1998, del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, por la que se efectúa convocatoria de subvenciones para entidades y centros sin fin de lucro y Ciudad de Ceuta.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 y disposición adicional única de la Orden de 28 de febrero de 1997, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus organismos adscritos, de conformidad con el procedimiento establecido en el capítulo II del Reglamento de procedimiento para la concesión de ayudas y subvenciones públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 30), procede efectuar la correspondiente convocatoria y la determinación de los programas que, para entidades y centros sin fin de lucro ubicados en Ceuta y para la Ciudad de Ceuta, podrán ser objeto de financiación, sus requisitos y prioridades, así como los créditos presupuestarios a los que deben imputarse las correspondientes subvenciones.

En su virtud, esta Dirección General ha dispuesto:

Primero.—Convocar la concesión de subvenciones para entidades y centros sin fin de lucro ubicados en Ceuta y para la Ciudad de Ceuta, en régimen de concurrencia competitiva, que se regirán por lo dispuesto en las Órdenes de 28 de febrero de 1997 y 4 de febrero de 1998, por las que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus organismos adscritos y por lo establecido en la presente Resolución.

Segundo.—Establecer los programas que pueden ser subvencionados, que figuran relacionados en el anexo I de la presente convocatoria y que se financiarán con cargo a los créditos presupuestarios 34.37.460.0, 34.37.487.7, 34.37.760.0 y 34.37.780.0, consignados en el presupuesto del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Tercero.—Aprobar el modelo de logotipo que deberá incorporarse de forma visible en el material que se utilice para los programas subvencionados. Dicho modelo es el que figura en el anexo II de la presente convocatoria.

Cuarto.—Además de los requisitos de carácter general establecidos en el artículo 3 de la Orden mencionada, y de acuerdo con lo dispuesto en su párrafo 1.d), quienes concurran a la presente convocatoria deberán tener ámbito de actuación circunscrito a Ceuta.

Quinto.—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5, punto 1, de la Orden de bases reguladoras, las solicitudes para participar en la presente convocatoria deberán presentarse en el plazo de treinta días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en la Dirección Provincial del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de Ceuta o en los restantes lugares indicados en el mismo apartado de la citada Orden.

Sexto.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6, punto 2, de la citada Orden de bases reguladoras, se establecen a continuación los criterios que han de ser tenidos en consideración para la valoración de los programas:

a) Evaluación de la necesidad social: Se tendrá en cuenta el análisis o estudio de la necesidad social de los objetivos propuestos en relación con la cobertura pública o privada existente.

b) Contenido técnico: Se tendrá en cuenta el contenido técnico del programa y su adecuación a los objetivos de las acciones propuestas, al número y características de los participantes y/o beneficiarios, a los medios y al calendario previstos, y a las actividades y servicios a desarrollar, así como los indicadores de seguimiento y evaluación de objetivos en relación con los medios técnicos y materiales con los que cuenta la entidad.

c) Sector de atención: Se tendrá en cuenta la relación entre el número de asociados y el sector de atención y la tendencia creciente o decreciente del mismo, así como el impacto de los programas propuestos.

d) Voluntariado y participación: Se tendrá en cuenta la colaboración con carácter voluntario de las personas asociadas de la propia entidad, así como de personas voluntarias ajenas a la misma.

e) Objeción de conciencia: Se tendrá en cuenta que en los programas participen objetores de conciencia en cumplimiento de la prestación social sustitutoria.

f) Presupuesto: Se tendrá en cuenta el coste presupuestado, el coste medio por participante o beneficiario.

g) Cofinanciación: Se tendrá en cuenta que el programa haya obtenido o prevea la posibilidad de obtener cofinanciación pública o privada. Se valorará especialmente los programas que se presenten cofinanciados por la propia entidad.

h) Ámbito del programa: Se tendrá en cuenta la repercusión de los objetivos y actividades y la proporcionalidad respecto a la población a la que se prevé atender.

i) Continuidad: Se tendrán en cuenta los programas en que persistiendo la necesidad y habiendo recibido subvención en las convocatorias anteriores, hayan obtenido una valoración positiva de su ejecución.

j) Fines y experiencia: Se tendrá en cuenta que los programas propuestos sean acordes con los fines estatutarios de la entidad y la experiencia operativa con que la entidad cuente para la realización de los mismos.

Séptimo.—Además de la documentación especificada en el artículo 5 de la citada Orden, las entidades solicitantes deberán presentar la siguiente documentación:

1. Documentación específica para subvenciones destinadas a mantenimiento de centros de atención a menores:

Los centros de atención a primera infancia cuya capacidad sea inferior a 50 plazas presentarán, para acreditar que el censo infantil de la localidad o barrio aislado queda totalmente atendido, certificación del Consejo de Gobierno de la ciudad sobre el censo.

Los centros de atención a primera infancia presentarán declaraciones de ser ciertos los datos aportados relativos a los ingresos familiares y número de miembros de la unidad familiar, firmada por los titulares de la patria potestad o tutores de los niños.

2. Documentación específica para inversiones:

a) Pequeñas obras de reforma y adecuación:

Certificación del Registro de la Propiedad que acredite la titularidad del solicitante sobre el inmueble objeto de la subvención.

Contrato de arrendamiento o documento acreditativo de cesión por un período mínimo de cinco años en caso de que las obras a realizar lo sean en inmuebles arrendados o cedidos junto con la autorización del propietario, y compromiso de no resolver el contrato durante ese plazo.

Permiso de obras expedido por el Consejo de Gobierno de la ciudad.

Memoria detallada de las obras a realizar, así como presupuesto comprensivo de mediciones y precios unitarios debidamente firmados por el contratista y, en su caso, por el facultativo correspondiente.