

Nivel 3.—Telefonista-Recepcionista N3:

A) Conocimientos:

Tiene conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que en el apartado D) se describen, relativos a la atención de aparatos o centrales telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de una unidad, establecimiento de trabajo entre sí y con el exterior.

La formación mínima exigible es la equivalente a FP1, ESO o similar completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

B) Experiencia: No requiere experiencia.

C) Mando: No ejerce mando.

D) Funciones: Atención a la centralita telefónica, recepción de visitas, clasificación de correo y algunas otras labores de menor importancia de índole administrativo.

Nivel 3.—Conserje N3:

A) Conocimientos:

Tiene conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que en el apartado D) se describen, relativos a la atención de las necesidades de la Empresa y recepción de visitas y procura la conservación de las distintas dependencias de la Empresa, organizando el Servicio de Ordenanzas y Personal Auxiliar.

La formación mínima exigible es la correspondiente a FP 1, ESO o similar.

B) Experiencia: Tiene una experiencia mínima acreditada, o reconocida por la Empresa, como ordenanza N2 de 5 años.

C) Mando: Ejerce mando sobre el personal de inferior categoría profesional.

D) Funciones: Es el trabajador que, sin perjuicio de realizar las funciones propias de Ordenanza, se encarga de la distribución y control de tareas de los Ordenanzas del centro y de la vigilancia de los accesos al mismo.

Nivel 2.—Ordenanza N2:

A) Conocimientos:

Tiene conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que en el apartado D) se describen, relativos a la vigilancia de los locales y realiza recados, encargos, etcétera.

La formación mínima exigible es la correspondiente a Graduado Escolar.

B) Experiencia: No es necesaria experiencia.

C) Mando: No ejerce mando.

D) Funciones: Es el trabajador cuya misión consiste en realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, así como con el exterior, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales, relacionados con las labores que se desempeñen dentro del centro donde está destinado, por orden de sus jefes.

Nivel 1.—Limpiadora N1:

A) Conocimientos:

Tiene conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que en el apartado D) se describen, relativos a las labores de limpieza y servicios, tanto exterior como interior, así como del mobiliario y enseres de las distintas dependencias y recintos.

La formación mínima exigible es la correspondiente a Graduado Escolar.

B) Experiencia: No requiere experiencia.

C) Mando: No ejerce mando

D) Funciones: Consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Se encarga de la limpieza, cuidado y conservación de la zona a él encomendada.

Nivel 1.—Peón N1:

A) Conocimientos:

Tiene conocimientos suficientes para desempeñar las funciones que en el apartado D) se describen, relativos a tareas básicas.

La formación mínima exigible es la correspondiente a Graduado Escolar.

B) Experiencia: No requiere experiencia.

C) Mando: No ejerce mando.

D) Funciones: Sus funciones son fundamentalmente de aportación física y de gran sencillez en la ejecución, por lo que las instrucciones que ha de recibir deben ser simples, fácilmente entendibles y sin que presuman un conocimiento de la actividad en la que colabora.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que se encuentren al servicio de la Empresa a la entrada en vigor de esta Clasificación Profesional se integrarán en la misma en función de la ostentada en la actualidad y el trabajo efectivamente realizado, aunque no reúnan el requisito de estar en posesión del título exigido.

Disposición final segunda.

La integración de dichos trabajadores se llevará a término con el más absoluto respeto a los derechos adquiridos.

Disposición final tercera.

La Clasificación del personal afectado por estas normas es meramente enunciativa y no supone obligación para la Empresa de tener cubiertas todas y cada una de las categorías, si la actividad de la misma no lo requiere.

10872 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, Sociedad Anónima» (antes «Entidad de Ingeniería y Asistencia Integral 2000, Sociedad Anónima»).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, Sociedad Anónima» (antes «Entidad de Ingeniería y Asistencia Integral 2000, Sociedad Anónima») (código de Convenio número 9012862), que fue suscrito, con fecha 20 de marzo de 2002, 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, 17 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ESTUDIOS E INGENIERÍA APLICADA XXI, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de todo el personal de «Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, Sociedad Anónima», cuyo objeto social es estudios técnicos y delineación, servicios de asistencia técnica y proyectos de ingeniería en general y de cualquier otro orden similar.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en la empresa «Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, Sociedad Anónima» (en adelante E. I. A.), cuyo domicilio social está ubicado en Vizcaya (calle Las Mercedes, 25, 4.º, en Las Arenas), y centros de trabajo, presentes o futuros, en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Vigencia, prórroga y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2004.

El presente Convenio se considerará denunciado el 1 de diciembre de 2004, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días, a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la representación empresarial.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección a que se refiere el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, o no aprobara la totalidad de su contenido que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. Respeto a las mejoras adquiridas.

Se respetarán, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.

1. Quedará encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a una Comisión Paritaria que se constituirá en el plazo de veinte días, a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio, a instancia de una de las partes firmantes del mismo, podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de interponer un arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

3. Las partes firmantes acordarán el Reglamento de funcionamiento de la citada Comisión, que estará integrada por tres representantes de cada una de las partes signatarias de la misma.

4. El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el domicilio social de la empresa.

Artículo 8. Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

- a) Por titulados, tanto en el campo técnico como administrativo.
- b) Por otra categoría, en puestos de confianza, directivos o que impliquen en función de mando a todos los niveles de la estructura.

Artículo 9. Promoción y ascensos.

1. Se concederá preferencia al personal al servicio de la empresa que pueda ocupar plazas de categoría superior, siempre que se obtenga igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

2. Los Auxiliares Administrativos y los Calcadores con cuatro años de antigüedad en su categoría ascenderán, respectivamente, a la categoría inmediata superior cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba, salvo que la empresa demuestre fehacientemente la ineptitud del trabajador. Cuando no existan plazas vacantes, el ascenso se producirá automáticamente a los cinco años.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá, con carácter único, la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Artículo 10. Reglas para la provisión de vacantes.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los afectados por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el supuesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre ellos, los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante, en los casos en que se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o no dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el párrafo b), sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del Tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores, o el trabajador designado por éstos en el caso de no existir Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 11. Anuncio de convocatoria.

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de pruebas a realizar.

Artículo 12. Formación.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

1. Los trabajadores de hasta diecinueve años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención del título profesional, Graduado Escolar o Bachillerato, tendrán derecho a ciento ochenta horas anuales con cargo a la empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno y negociadas con la Dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la empresa, y previa justificación de las necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo. Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta diecinueve años de edad no serán en ningún caso acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la Dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado; la falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establezcan.

3. La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. La empresa dispondrá de un Comité de Formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de este Comité será la de asesorar y garantizará una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.

6. La empresa se compromete a participar de forma regular de los proyectos de formación continua subvencionados (HOBETUZ, FORCEM, etc.).

Artículo 13. *Categorías profesionales.*

Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente Convenio son las siguientes:

A) Titulados:

A.1 Personal titulado: Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

B) Técnicos de Oficina:

B.1 Técnico de Cálculo y Diseño: Es el empleado que sin precisar de titulación con responsabilidades propias de la sección o departamento en que trabaja al desarrollo de funciones específicas de los Técnicos titulados.

B.2 Jefe de Oficina Técnica: Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

B.3 Jefe de Grupo: Es la persona que tiene la responsabilidad de un grupo de delineación, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

B.4 Delineante Proyectista: Es el Técnico que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidos por los clientes, la empresa o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, montar y replantearlas. Dentro de estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir la preparación de datos que puedan servir de base a los presupuestos.

Se adscribe a esta categoría el Ayudante Técnico de Obra y Superior que, a las órdenes inmediatas del Director o responsable de la obra, colabora con él en la realización del cometido que le está asignado, teniendo la responsabilidad limitada que corresponde a su jerarquía subordinada.

Deberá poseer conocimientos técnicos y formación adecuada para el trabajo que ha de desempeñar, interpretando claramente los planos, especificaciones y velando por el cumplimiento de las órdenes dadas por el Director o responsable de la obra.

B.5 Delineante Proyectista de segunda: Es el Técnico que, dentro de las especialidades a las que se dedica la sección en la que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Técnico superior inmediato, realizar lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por el cliente. Dentro de sus funciones, las principales son: estudiar y plantear toda clase de proyectos, facilitar datos y asesoramiento a los Delineantes que con él trabajen.

B.6 Delineante de primera: Es el Técnico que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en la que presta sus servicios, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y ante-proyectos estudiados, croquización de maquinaria de conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse, interpretación de planos, cálculo de resistencia de piezas de mecanismo o estructuras, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos, en la especialidad mecánica o civil. Desarrolla pequeños proyectos de tuberías, calcula pérdida de carga, determina diámetros de tuberías, previo conocimiento de las condiciones de servicio, y tiene elementales conocimientos de cálculo de tensiones y diseños de soportes en la especialidad de tuberías, o bien realiza pequeños proyectos eléctricos o de instrumentación, realiza cálculos lumínicos de

distribuciones y canalizaciones, previa definición de los puntos de partida y condicionamientos, y posee adecuados conocimientos de las técnicas, reglamentaciones y materiales empleados en la especialidad de electricidad e instrumentación.

Se adscribe a esta categoría el Encargado de Maqueta que es el Técnico con formación de delineación, capacitado para interpretar proyectos expresados en planos de conjunto y detalle, y que realiza pedidos de materiales para la ejecución de las maquetas, posee habilidad manual y un buen conocimiento de las máquinas-herramientas que ha de manejar.

Se adscribe igualmente a esta categoría el Topógrafo que, con amplios conocimientos de su especialidad, dirige el portamiras, realiza cálculos topográficos y recoge en un plano, a la escala conveniente, los datos obtenidos en campo.

B.7 Delineante de segunda: Será el Técnico que, además de los trabajos de Calcadore, ejecuta, previa entrega de croquis, planos de conjunto o detalle bien precisados y acotados, calcula el peso, superficie o volumen de materiales en piezas o plantas cuya dimensión está determinada, croquiza del natural elementos aislados que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotaciones de detalle de menor cuantía, en la especialidad mecánica o civil. Realiza isométricas de tuberías, partiendo de los planos de representación en planta, realiza recuentos de materiales por especificaciones y posee elementales conocimientos de las técnicas y materiales empleados en la especialidad de tuberías, o bien realiza, previa entrega de croquis, planos y/o esquemas eléctricos o de instrumentación bien definidos y acotados, realiza recuentos de materiales por especificación y conoce la nomenclatura y simbología propias de la especialidad de instrumentación o electricidad.

Se adscribe a esta categoría el Oficial de Maqueta que es el Técnico capaz de desarrollar el trabajo de producción de maquetas a partir de los planos correspondientes.

Se adscribe igualmente a esta categoría el Auxiliar de Obra o de Topografía que, a las órdenes inmediatas de un Técnico, Ayudante Técnico de Obra o Topografía, cubre funciones técnico-administrativas de oficina de obra o de almacén (archivo, fichero) y realiza otros trabajos como Vigilante, Controlador, Anotador, etc.

B.8 Analista-Programador: Es el Programador con gran experiencia en instalaciones grandes de informática, que elabora y documenta la información, normalizada de las unidades de tratamiento y analiza y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar.

B.9 Operador de Ordenador: Es el trabajador que realiza la ejecución en el ordenador de las aplicaciones, conociendo los componentes del ordenador, tanto a nivel de «hardware» como en las utilidades necesarias para desarrollar sus funciones. Deberá conocer la problemática que las aplicaciones presentan en el proceso de explotación.

B.10 Auxiliar Técnico: Es el empleado que, iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías de especialistas de oficina para iniciarse en ellas y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas. Estas funciones las desarrollará simultáneamente con las propias de la categoría de la que proceda, como realización de los recados, reparto de correspondencia y otras de carácter elemental.

C) Personal administrativo:

C.1 Jefe de primera: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes de inmediatos del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

C.2 Jefe de segunda: Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficinas, auxiliares y demás personal que de él dependa.

C.3 Oficial de primera: Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

C.4 Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe u Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

C.5 Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría las o los Telefonistas.

C.6 Aspirante: Se entenderá por Aspirante el empleado menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

C.7 Secretaria o Secretario: Es el empleado que desarrolla labores administrativas o técnicas bajo la dependencia de un superior, desempeñando actividades de mecanografía, ordenador, archivo actividades concordes con las citadas actividades.

D) Supervisor: Es el trabajador que, poseyendo un título de grado medio o una experiencia probada para controlar, orientar y supervisar bajo la dirección de obra o de quien pudiera sustituirle, o por conocimiento amplio en el diseño de la obra a montar, se encarga de un área en la fase de construcción y montaje.

Artículo 14. *Jornada laboral.*

1. La jornada de trabajo efectiva será de cuarenta horas máximas semanales, de lunes a viernes, con un máximo de mil setecientas cincuenta y cinco horas para 2002, mil setecientas cuarenta y cinco para 2003 y mil setecientas cuarenta para 2004. No será recuperable ningún tipo de fiestas.

2. La jornada intensiva durante el verano no podrá en ningún caso rebasar las treinta horas semanales.

3. El personal que preste sus servicios de asistencia técnica en otras empresas, su jornada de trabajo efectiva será la que corresponda a dicha empresa, sin perjuicio del cómputo de la jornada laboral establecida en el párrafo 1. La empresa facilitará a los trabajadores el cumplimiento de dicha jornada, donde presten sus servicios de asistencia técnica.

Artículo 15. *Vacaciones.*

A) Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas, más un día por quinquenio, con un máximo de cuatro quinquenios.

B) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto. Las que por necesidades técnico-organizativas no hayan podido disfrutarse en el año que correspondan, podrán disfrutarse a lo largo del primer semestre del año siguiente.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

C) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de horas laborales, en un periodo de tres meses, en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibirá una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

G) Para los supuestos específicos de formación pactados en el artículo 12.1 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

H) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de enseñanzas homologadas.

Artículo 17. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de quince días y por una sola vez al año.

En este caso, los trabajadores no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

Artículo 18. *Faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores en la empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación:

a) Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Falta de aseo personal y limpieza personal.

4. Falta de atención y diligencia con el público.

5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

b) Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.

2. Simulación de enfermedad o accidente.

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

4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7. El abandono de trabajo sin causa justificada.

8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

c) Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

No se considerará injustificada la falta al trabajo, siempre que el hecho de una detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso la empresa no estará obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos ante el Comité de Empresa o, en su defecto, Delegados de Personal, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa, haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad: La incidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 19. *Sanciones.*

Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

1. Amonestación verbal.

2. Amonestación por escrito.

3. Multa de un día de haber.

b) Faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

2. Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior.

3. Disminución del periodo de vacaciones hasta el mínimo legal.
4. Multa de uno a seis días de haber.

c) Faltas muy graves:

1. Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
2. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
3. Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
4. Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

d) Tramitación y procedimiento:

1. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o, en su defecto, de los Delegados de Personal las que se refieren a faltas graves o muy graves.

2. Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales y en aquellos otros casos en que la empresa estime oportuna su tramitación. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita por la Dirección de la empresa, con las designaciones del Instructor y del Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de «falta muy grave», si el Instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculcado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en su caso.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

3. Las sanciones impuestas por faltas «graves» o «muy graves» serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en el plazo de diez días hábiles, excepto cuando se trate de despido, en cuyo caso el plazo será de quince a dieciocho días hábiles, según el centro de trabajo radique o no en la localidad donde resida la Magistratura.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los treinta días; las graves y muy graves prescribirán a los tres meses.

e) Sanciones a Jefes y empresa; abusos de autoridad:

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la empresa abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, el Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán formular la oportuna denuncia ante la Delegación de Trabajo.

Artículo 20. *Antigüedad.*

Las bonificaciones por año de servicio devengarán por trienios, a razón del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 21. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

El personal de la empresa, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo de diez meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de diez meses al año.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias.*

1. Los trabajadores al servicio de la empresa afectada por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

2. Las pagas correspondientes a los meses de marzo y julio se prorratean en las 12 mensualidades.

3. La paga extra de diciembre se hará efectiva entre los días 15 y 20 del mes.

Artículo 23. *Dietas y desplazamientos.*

1. El personal desplazado en su centro de trabajo por razones laborales tendrá derecho a que se le abonen los viajes, las comidas y estancias por parte de la empresa. Dichos gastos deberán ser siempre justificados.

a) Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán, para el año 2002:

Desayuno: 2,03 euros/338 pesetas.

Comida: 14,72 euros/2.449 pesetas.

Cena: 10,55 euros/1.755 pesetas.

Kilometraje coche del empleado: 0,30 euros por kilómetro/50 pesetas por kilómetro.

Para los años 2003 y 2004 serán las del año anterior incrementadas con el IPC nacional.

b) Los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa, indicando ésta la categoría del hotel.

c) Para el personal desplazado por un periodo superior a dos meses y a un centro de trabajo situado a 25 kilómetros o menos de su centro de trabajo habitual, se abonará la cantidad de 14,72 euros/día (2.449 pesetas/día) por todos los conceptos de dieta, en la que se incluye desplazamiento y comida.

2. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *Derecho de reunión y de libre sindicación.*

1. La empresa, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitará a sus trabajadores el derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

2. La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 26. *Derechos y deberes de los sindicatos.*

1. La empresa admitirá que los trabajadores afiliados a los sindicatos existentes en la misma, en representación de los trabajadores del sector, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo 24.

2. Los citados sindicatos podrán remitir información a todos los centros de trabajo, a fin de que aquélla sea distribuida por sus afiliados fuera de las horas de trabajo, sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

3. En los centros de trabajo existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos estén debi-

damente implantados en el centro y a través de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones.

4. En aquellos centros de trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores y cuando los sindicatos firmantes del presente Convenio posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado.

5. Cuando dichos sindicatos aleguen poseer derecho o hallarse representados mediante titularidad personal en cualquier centro de trabajo afectado por el presente Convenio, deberán acreditarlo de modo fehaciente, a requerimiento de la Dirección de la empresa, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

6. El Delegado a que se refieren los dos apartados anteriores deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del sindicato al que representa; este Delegado será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Las funciones de los Delegados reconocidos de acuerdo con lo pactado en el presente artículo serán las siguientes:

A) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la respectiva empresa.

B) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarias de Interpretación, con voz y sin voto, salvo que fuesen miembros electos de los mismos y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente se le comuniquen.

D) Serán oídos por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

E) Asimismo, serán informados y oídos por las Direcciones de la empresa y con carácter previo en los siguientes casos:

1.º Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2.º En materia de expediente de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuanto revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses generales de todos los trabajadores.

3.º En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4.º Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

5.º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

6.º Los Delegados ceñirán su tarea a la realización de funciones sindicales que les son propias.

7.º A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos ostenten la representación prevista en el apartado 4 del mismo, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden del descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.

8.º Los Delegados sindicales o cargos de relevancia provincial, nacional o estatal de las centrales sindicales a que se refiere el contexto del presente artículo y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo con un año de antigüedad mínima en la empresa que ostentara cargo

sindical provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de las modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, siempre que subsistiera el contrato, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempleo del mismo.

Artículo 27. *Comité de Empresa o Delegados de los trabajadores.*

Además de las competencias que se establecen el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente, tener a su disposición el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por el empresario, ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.

f) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo.

Artículo 28. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computarán dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

Artículo 29. *Reconocimiento médico.*

La empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual. Este reconocimiento será el que de modo habitual se realice en la mutuas patronal.

La empresa, bajo la supervisión del Comité de Seguridad y Salud Laboral, garantizará la máxima calidad posible de estos reconocimientos médicos.

Artículo 30. *Derecho supletorio.*

El Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio, que se acoge, durante la vigencia del mismo, a las prescripciones que sobre acuerdos o Convenios prevé el párrafo 2.º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31. *Excedencias.*

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo. La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

Excedencia voluntaria es la que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informado al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) No llevar como mínimo un año al servicio de la empresa.
- c) Haber disfrutado de otra excedencia.
- d) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso treinta días antes del termino del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa. En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Artículo 33. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

1. Nombramiento para cargo público de carácter político en el ámbito del Estado, autonomía, provincia o municipio, así como el ejercicio de cargos en organizaciones sindicales que por su importancia hagan imposible la asistencia al trabajo.

En los casos citados la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reingreso será por la primera vacante.

En el caso de ocupación de cargo público, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en ese plazo perderá el derecho al reingreso.

Artículo 34. Retribuciones.

Las retribuciones reales del personal afectado por el presente Convenio, para los años 2002, 2003 y 2004, serán las percibidas en el año anterior incrementadas con el IPC nacional más un punto.

Artículo 35. Contratos relevo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar contrato de relevo a partir de los sesenta años (jubilación parcial), conforme a la legislación vigente, de modo que se rejuvenezca la plantilla.

Tablas salariales vigentes durante 2002 (revisables en los años 2003 y 2004)

Categorías	Total año — Euros	Total año — Pesetas
T. Sup. y asimil.	20.190,18	3.359.364
T. Grado Medio	18.101,55	3.011.845
Jefe Grupo	17.161,79	2.855.483
Supervisores	13.110,20	2.181.353
Jefe primera	17.161,79	2.855.483
Delineante Proyectista	16.151,86	2.687.444
Delineante	14.940,21	2.485.841
Delineante segunda	12.316,28	2.049.257
Oficial primera Adm.	14.940,21	2.485.841
Oficial segunda Adm.	12.921,75	2.149.999
Aux. Administrativo	11.710,09	1.948.396
Aux. Técnico	9.857,37	1.640.128
Inspector	11.710,09	1.948.396
Técnico especialista	12.316,28	2.049.257
Secretaria o Secretario	9.857,37	1.640.128

10873 RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial y modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta en la que se contienen los acuerdos de revisión salarial y modificación del Convenio Colectivo de la empresa «Hero España, Sociedad Anónima» (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de junio de 2001) (código de Convenio número 9008202), que fue suscrita con fecha 6 de marzo de 2002, 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 de la citada acta 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, 17 de mayo de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA FINAL DE ACUERDOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LAS REVISIONES ECONÓMICAS Y OTRAS DEL CONVENIO DE «HERO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2001-2002

En Alcantarilla, siendo las diecisiete horas del día 11 de abril de 2002, tras las reuniones previas a la negociación de revisiones del Convenio Colectivo de empresa, se reúne la Comisión Negociadora de «Hero España, Sociedad Anónima», para la firma de los acuerdos adoptados en las reuniones mencionadas.

ACUERDOS

Primero.—Se acuerda para el 2002, desde los niveles 1 al 20, un incremento salarial del 2,5 por 100 sobre los conceptos salario base, complementos de empresa, incluidos los complementos por puesto.

Del nivel 4 al nivel 20, un incremento salarial del 0,5 por 100 sobre los conceptos salario base y complemento de empresa que figura en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa. La cantidad resultante se sumará al complemento empresa que figura en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa de 2001.

Del nivel 21 hasta el nivel 31, inclusive, un incremento salarial del 2,5 por 100 sobre los conceptos salario base, complementos de empresa de las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa de 2001, incluidos los complementos por puesto.

Para el personal de retribución diaria, un incremento salarial del 3 por 100 sobre el salario bruto diario de las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa de 2001 desde el nivel 101 en adelante. Para el nivel 100, un incremento salarial del 2,5 por 100.

Del nivel 101 al 114 se establece para el año 2002 una mejora económica de cinco días de paga de permanencia, que se incluirá en el salario bruto diario global. Del nivel 115 en adelante, en el salario bruto diario figuran ya incluidos treinta días de paga de permanencia.

Un incremento del 2 por 100 sobre los conceptos de horas extras plus nocturnidad, que figuran en las tablas salariales del Convenio Colectivo de empresa de 2001.

Un incremento del 2 por 100 sobre el concepto salarial plus cuarto turno.

Segundo.—Los niveles 21, 22 y 23 de las tablas del Convenio Colectivo de empresa recibirán el mismo tratamiento a efectos de antigüedad que para los niveles del 24 al 31, es decir, el importe que se percibe por antigüedad queda congelado del nivel 24 en adelante, tal como establece el artículo 16 complemento por antigüedad, del Convenio Colectivo de empresa.

Tercero.—Se establece un incremento del 2 por 100 sobre los importes que figuran en el Convenio Colectivo de empresa por ayuda escolar y ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.