de la Ley General de la Seguridad Social viene creando la consiguiente inseguridad jurídica a los usuarios y a las Administraciones de distinta índole, ya que su uso y aplicación en la actualidad requiere localizar y manejar distintos y numerosos textos legales.

Estas circunstancias aconsejan una nueva Ley General de la Seguridad Social, debidamente actualizada y armonizada, resolviendo así la problemática que se deriva del vigente Texto Refundido de la misma.

En ese sentido y dada la entidad y el carácter complejo de los trabajos a desarrollar al efecto y la especial cualificación requerida para ello, se ha estimado la conveniencia de constituir a tal fin una Comisión, formada por especialistas en Derecho de la Seguridad Social, para la realización de una propuesta de borrador de un nuevo texto de la Ley General de la Seguridad Social.

En su virtud, esta Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en uso de las atribuciones que tienen conferidas por el artículo 2 del Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dicta las siguientes instrucciones:

Primera.—Se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social a constituir una Comisión, presidida por el Secretario de Estado de la Seguridad Social o persona en quien delegue e integrada por Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, funcionarios y otros expertos, especializados en el Derecho de la Seguridad Social, con la finalidad de elaborar un borrador de nueva Ley General de la Seguridad Social, suficientemente integradora y debidamente actualizada.

Dicha Comisión estará formada por un mínimo de quince y un máximo de veinte expertos en el conocimiento del Derecho de la Seguridad Social, designados por el Secretario de Estado de la Seguridad Social, entre los que estarán incluidos:

2 funcionarios de la Tesorería General de la Seguridad Social.

2 funcionarios del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

1 funcionario del Instituto Social de la Marina.

1 funcionario de la Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social.

1 funcionario de la Intervención General de la Seguridad Social.

1 funcionario del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

1 funcionario de la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social.

1 representante del Gabinete del Secretario de Estado de la Seguridad Social.

La Comisión habrá de constituirse por la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo máximo de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de la presente Resolución.

Segunda.—Los miembros de la Comisión efectuarán los estudios y trabajos preparatorios encaminados a la elaboración de un Anteproyecto de la nueva Ley General de la Seguridad Social durante el plazo de diez meses desde su constitución. A tal efecto, los miembros de la Comisión se distribuirán en los grupos que determine el Secretario de Estado de la Seguridad Social.

En el supuesto de que esta Secretaria de Estado de la Seguridad Social considere factible la elaboración de un borrador de la nueva Ley General de la Seguridad Social a la vista de los estudios y trabajos efectuados por la Comisión, podrá encargar a la misma la elaboración del citado borrador en el plazo que se determine.

Tercera.—La compensación económica a percibir por los miembros de la referida Comisión será determinada por resolución de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, en función del número y calidad de los estudios y trabajos efectuados y de su participación en la elaboración general del texto del borrador resultante.

Cuarta.—Los importes que se abonen por la Tesorería General de la Seguridad Social a los componentes de la Comisión a que se refiere la presente Resolución se imputarán al Presupuesto de Gastos de la Tesorería General de la Seguridad Social, Capítulo II, «Gastos Corrientes en Bienes y Servicios».

Madrid, 29 de mayo de 2003.—El Secretario de Estado, Gerardo Camps Devesa.

Ilmos. Sres. Director general de Ordenación Económica de la Seguridad Social, Directores generales de las Entidades Gestoras y de la Tesorería General de la Seguridad Social, Interventor general de la Seguridad Social y Subdirectores generales del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social y de Régimen Jurídico de la Seguridad Social.

**12615** *RESOLUCIÓN de 21 de abril de 2003, 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, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hero España, S. A. (Cód. Convenio n.º 9008202) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 2003, 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, apartado 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, 21 de abril de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S.A. 2003/2004

### CAPÍTULO I

### Normas generales

Art. 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Hero España, S.A. 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 y otros.

Art. 2.º *Ámbito personal y territorial.*

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

Art. 3.º *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de Enero de 2003 y terminando aquella el 31 de Diciembre de 2004.

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 o mutuo acuerdo de la Comisión Negociadora.

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.

Art. 4.º *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 de toda la plantilla, incluidos todos los conceptos salariales.

Art. 5.º *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**

Art. 6.º *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1800 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo. Los trabajadores fijos tendrán una jornada semanal de 40 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 40 horas serán compensadas en descansos de igual duración en los tres meses siguientes a su realización.

Para los trabajadores fijos discontinuos la jornada semanal será de 40 horas como máximo de Lunes a Sábado y diaria de 9 horas, siendo la jornada máxima anual ordinaria de trabajo efectivo inferior a 1800 horas anuales como máximo. En todo caso, el hecho de superar la jornada de referencia, no supone la adquisición de la fijeza continua, puesto que en años posteriores, por la estacionalidad de la actividad, podría no alcanzarse la jornada mínima pactada.

Serán horas extraordinarias las horas que superen los topes antes indicados.

Con independencia de los topes antes indicados, cuando por motivos organizativos, técnicos o de producción se superen en cómputo anual las 1800 horas ordinarias anuales, dicho exceso será retribuido al precio hora ordinario o mensual que consta en las tablas de retribución anexas al Convenio o será compensado con descanso.

Los trabajadores eventuales y contratados a tiempo determinado, la jornada semanal será de 40 horas ordinarias como máximo de Lunes a Sábado y diaria de 9 horas, con las intermitencias propias de su actividad cíclica y con la duración máxima de jornada que establezca su contrato de trabajo.

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 160 horas en Junio, 176 horas en Julio, 160 horas en Agosto y 168 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 40 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.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cinco turnos, se hará efectivo de la siguiente manera: de Lunes a Domingo un cuarto turno rotativos, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de Lunes a Viernes o en Fines de Semana, cubriendo el descanso de los turnos 1.º 2.º 3.º y 4.º en un quinto turno.

La iniciación de los trabajos de campaña o turnos será decisión del empresario, quién 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 15 minutos.

Art. 7.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias quedan reguladas en el Art. 6.º del Convenio de Empresa y su denominación y cotización viene regulado por lo dispuesto en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias por fuerza mayor vendrán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. 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 así mismo compensar por descansos de igual duración.

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

Art. 8.º *Vacaciones.*

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

El trabajador fijo de plantilla disfrutará anualmente de 30 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 periodo 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.

Art. 9.º *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, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

c) Por muerte hasta el 3er. grado por consanguinidad o afinidad, un día, ampliándose a dos cuando por razón de distancia tenga que desplazarse al efecto.

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.

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

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

f) Por nacimiento de hijo: tres días naturales, uno al menos laborable.

g) 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% de su salario real. Las salidas al especialista o al consultorio médico por indicación de nuestro Servicio Médico se abonarán al 100%, ambos permisos en su conjunto no podrán exceder de 4 días al año. Estos permisos se abonarán en la cuantía establecida, siempre y cuando se preavisen y justifiquen en el Departamento de Personal.

h) Para bodas de hijos que se celebren de Lunes a Viernes, un día laborable.

Art. 10.º *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 fijos discontinuos 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 uno por ciento 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

Art. 11.º *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.

Art. 12.º *Pagas extraordinarias.*

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

Paga Extra Junio: El importe de 30 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.

Paga de Marzo (Paga de Permanencia): 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, una mensualidad anualmente por acceso a contrato fijo a tiempo completo, equivalente a 30 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.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

El importe de las pagas extras de Junio, Diciembre y Permanencia va prorrateado en el salario diario de los fijos discontinuos, a tiempo parcial indefinido y eventuales, en la cuantía determinada en las tablas salariales adjuntas.

Art. 13.º *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 12 meses.

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

Art. 14.º *Plus de nocturnidad.*

El personal que preste sus servicios en turno nocturno, es decir de las 22 a las 6 horas percibirá un plus de nocturnidad que figuran en las tablas anexas, sin que en ningún caso se superpongan la hora extra con el plus de nocturnidad.

Quedan excluidas de este plus el personal contratado específicamente para trabajos nocturnos.

Art. 15.º *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 15 pagas que perciben.

Dicho complemento no se abonará en vacaciones, licencias, IT, etc.

Art. 16.º *Complemento por antigüedad.*

De acuerdo con el Convenio de 1995, los trabajadores de cualquier tipo que iniciaron su relación laboral con la Empresa a partir del 1.1.1995, no devengarán complemento de ningún tipo por razón de su permanencia en ella, por haber desaparecido tal concepto con anterioridad para futura contrataciones.

Por el contrario los trabajadores fijos con relación laboral vigente en la Empresa al 31.12.94, se le 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 15,14 € bienio con el tope de 15 bienios hasta el nivel 20, a partir del nivel 21 queda congelado en el importe que venían percibiendo.

Asimismo, los trabajadores Fijos Discontinuos con relación laboral de tal índole vigente en la Empresa a la fecha señalada, es decir 31-12-94, también se le reconocerá como garantía Ad Personam, la posibilidad de devengar el complemento de antigüedad, computándose el bienio por 450 días de trabajo efectivo, en la cuantía de 0,117 € hora ordinaria bienio, con el tope de 15 bienios.

A partir de 15 bienios, queda congelada la antigüedad que se pueda percibir, para todos los casos.

Art. 17.º *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.

Art. 18.º *Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento.*

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

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.

Dichas indemnizaciones se encuentran externalizadas mediante póliza de seguros.

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 36.000 €, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiendo por tal la Resolución Definitiva del INSS 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 36.000 €.

Art. 19.º *Edad de jubilación.*

La edad de jubilación para todos los trabajadores de esta Empresa será como máximo a los 65 años, con 15 años mínimo de cotización, con independencia del número de años de prestación de servicios en la Empresa.

De acuerdo con la Legislación actual vigente, los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, siempre y cuando reúnan el período de carencia necesaria para poder acceder a la pensión de jubilación contributiva, cumpliendo la Empresa los requisitos legales de sustitución para que no sea mermada su pensión.

Art. 20.º *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. En caso de que la enseñanza estatal cubriera este costo quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será desde Preescolar hasta 4.º de ESO, incluyendo FpI, FpII y Bachiller.

Esta ayuda escolar se traduce en los siguientes importes para el año 2003:

| Curso | Importe — Euros |
|---|---|
| 4 años | 45,52 |
| 5 años | 52,02 |
| 1.º Primaria | 65,03 |
| 2.º Primaria | 71,53 |
| 3.º Primaria | 71,53 |
| 4.º Primaria | 71,53 |
| 5.º Primaria | 71,53 |
| 6.º Primaria | 71,53 |
| 1.º E.S.O | 104,05 |
| 2.º E.S.O | 104,05 |
| 3.º E.S.O | 104,05 |
| 4.º E.S.O | 104,05 |
| FPI, FPII, Bachiller | 104,05 |

Igualmente y en los mismos términos anteriores se podrá solicitar una ayuda por importe 120 € por curso, tanto para trabajadores como para hijos de trabajadores que estén realizando estudios universitarios.

Los beneficiarios de todas las ayudas anteriores tendrán que aportar en todos los casos justificantes de matriculación, así como de no ser repetidor.

Todos estos importes se irán actualizando en correspondencia con el I.P.C. Nacional previsto de cada año.

Art. 21.º *Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.*

Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 60 € mensuales.

Art. 22.º *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.

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

## CAPÍTULO IV

## Modalidades del contrato de trabajo

Art. 23.º *Acceso a la fijeza.*

Se hará de acuerdo con el sistema interno que tiene establecido la Empresa, de acuerdo con el Comité de la misma.

Art. 24.º *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa prevista en el Art. 39 E.T. y referida a la Empresa Hero España, S.A., 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.

Art. 25.º *Contratación eventual.*

La contratación eventual se regulará de acuerdo con lo previsto en el Art. 15.1b del E.T., en su redacción dada por la Ley 12/2001 de 9 de Julio.

Extinguido el contrato de trabajo por terminación del mismo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2001.

Las nuevas incorporaciones de personal en puestos de producción y logística serán retribuidas con 4,55 € la hora ordinaria, 6,78 € la hora extra y 0,66 € como plus de nocturnidad. Estas nuevas incorporaciones tendrán la categoría de Auxiliar de 4.º Gr., durante los primeros 90 días de trabajo efectivo dentro de un período de 365 días naturales. De continuar prestando sus servicios y una vez cumplido el período de 90 días de trabajo efectivo, pasarán inmediatamente al nivel económico n.º 101 con la categoría de Auxiliar 3.º Gr. previsto en las tablas salariales.

Art. 26.º *Contratación fijo-discontinuo.*

Los trabajadores fijos discontinuos prestarán sus servicios en aquellas plantas productivas, donde están adscritos de acuerdo con su categoría profesional, antigüedad y puesto de trabajo.

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 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 y puestos de trabajo 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 y puestos de trabajo. 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.

Art. 27.º *Trabajos en distintas plantas del personal fijo discontinuo.*

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los fijos discontinuos por orden de antigüedad, categorías y puestos de trabajo dentro de cada planta, con las peculiaridades recogidas en aquel, 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 estos 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, si no 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.

Las horas efectivas trabajadas en secciones productivas distintas a las que está adscrito no generarán derechos de preferencia de ningún tipo.

Art. 28.º *Acceso a la condición de fijos discontinuos.*

Los trabajadores eventuales que hubieran prestados servicios en la Empresa con dicho carácter al menos durante 180 días de trabajo en un periodo de 12 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 y se adscribirá al grupo fijo discontinuo de la planta de producción donde haya sido seleccionado y serán retribuidos de acuerdo con el nivel de su categoría profesional de las tablas salariales anexas.

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

La retribución de los fijos discontinuos 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.

## CAPÍTULO V

## Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Art. 29.º *Disposiciones generales sobre prevención de riesgos laborales y normativa aplicable.*

La Empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio, así como un Sistema de Gestión de Riesgos, ambos con el conocimiento, aprobación y participación de los Delegados de Prevención.

Contando con las especialidades de: Seguridad, Higiene, Ergonomía-Psicosociología y Vigilancia de la Salud.

La protección y promoción de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la legislación vigente establezca.

La normativa aplicable será la legislación vigente que en cada momento se determine, y que se reflejará en el Plan de Prevención y Salud Laboral de la Empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la Empresa, como a la maquinaria fabricada o adquirida a terceros que forma parte de la actividad industrial de la Empresa.

Art. 30.º *Responsabilidad.*

La Dirección de Hero España, S.A., a través del Servicio de Prevención Propio como Servicio Staff marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales dentro de la Empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa legal vigente por parte de los mandos de la Organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Hero España, S.A. ejercerá la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus mandos de la Organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de la Empresa esta relacionado e implicado en temas de Prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la Empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención y Salud Laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los trabajadores han sido informados del Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales «Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención».

Todos los responsables de departamentos, plantas, secciones han sido también informados de sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 31.º *Evaluación inicial de riesgos.*

La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los Riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores. Además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes de protección sobre riesgos y directivas comunitarias que sean de aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

La Evaluación Inicial de Riesgos Laborales se encontrará a disposición de la Autoridad Laboral en el Servicio de Prevención de Hero España, S.A.

Art. 32.º *Equipos de protección individual. Uniformidad.*

Equipos de protección individual:

La Empresa está dotada de los Equipos de Protección Individual (en adelante EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos o tareas en las actividades propias de la Empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados o sujetados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Éstos deberán utilizarse obligatoriamente por los trabajadores, Art. 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los EPI están disponibles en las distintas Secciones de la Empresa.

Uniformidad:

En cuanto a la uniformidad se establece que la Empresa entregará a todos los trabajadores un uniforme cada vez que éste lo necesite por motivo justificado.

Los uniformes son propiedad de la Empresa, debiendo el trabajador cuidarlos, llevarlos siempre limpios y apartados de cualquier foco de contaminación.

Su uso estará reservado exclusivamente para el trabajo, debiendo también ser utilizado obligatoriamente para el tránsito por el interior de fábrica y estando totalmente prohibida su utilización fuera de la Empresa.

Art. 33.º *Vigilancia de la salud.*

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Hero España, S.A. garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos de especial peligrosidad.

Y es por lo a través del impreso PPSL54 se informa al trabajador de la voluntariedad del reconocimiento médico siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de acuerdo a los representantes de los trabajadores consideramos de especial seguimiento:

Conductores de vehículos o de equipos de transporte.
Exposición a radiaciones Ionizantes.
Trabajos en altura.

Actividades en que intervienen frecuentemente productos químicos peligrosos.

Operadores de máquinas que pueda entrañar un riesgo hacia el trabajador u otras personas.

Otras actividades o situaciones que el Servicio de Salud Laboral considere oportuno.

Otros reconocimientos obligatorios.

1.º Un Reconocimiento Médico Prelaboral, como requisito previo a la incorporación en la Empresa de un trabajador nuevo ante una vacante y dentro del proceso de selección para un puesto de trabajo de carácter fijo o fijo discontinuo.

2.º Tras una ausencia prolongada (IT, Excedencias, permisos especiales, etc.), el trabajador deberá pasar un reconocimiento médico, para ver su aptitud médico-laboral al puesto a desarrollar.

Art. 34.º *Protecciones especiales.*

A tenor de los artículos 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 la Empresa garantizará de manera específica el seguimiento de:

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la maternidad.

Protección de los menores.

Art. 35.º *Formación en prevención.*

Cada trabajador recibirá una formación teórica y práctica suficiente, adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Además la formación prevista en materia de prevención que se desarrolle en el Plan de Formación anual contemplado en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio.

Igualmente se llevarán a cabo Campañas de Formación y Divulgativas en Prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la Empresa atendiendo a la necesidad de las mismas.

De acuerdo al R.D. 1215/1997 todo el personal que utilice equipo de transporte o móvil, recibirá una formación específica. El personal de nueva contratación recibirá:

Examen práctico de manejo de carretillas (realizado por un responsable de Logística).

Formación en carretillas, mantenimiento y conducta por parte de un responsable de Logística.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales impartida por el Servicio de Prevención.

Art. 36.º *Comunicación.*

La Empresa cuenta con un sistema de comunicación interna mediante el cual se pondrá en conocimiento de todo el personal cualquier normativa interna referente a Prevención, así como cambios y novedades en la misma.

Los medios de comunicación con que cuenta la Empresa, a modo indicativo, son:

Correo Interno.

Tablón de anuncios.

Revista interna «OVALO».

Guía de Prevención de Riesgos Laborales.

Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Contratas Externas en Hero España, S.A.

Vídeo, CD's y PowerPoint sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Circulares.

«Personal informa».

Reuniones secciones.

Encuestas.

Buzones de Prevención.

Biblioteca.

Art. 37.º *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud se establece al amparo del Art. 38 de la Ley 31/1995, y sus funciones serán las recogidas en el Art. 39 de esta Ley.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

## CAPÍTULO VI

## Higiene alimentaria

Art. 38.º *Higiene alimentaria.*

La empresa asume la responsabilidad de desarrollar un «Plan de Formación de Higiene Alimentaria» adecuado, para todas aquellas personas cuyo puesto de trabajo implique estar en contacto directo o intervenga en la elaboración o manipulación de productos alimenticios. Estas deberán observar rigurosamente todas las medidas higiénicas y sanitarias que señale la empresa en dicho Plan.

Teniendo en cuenta la criticidad del puesto, en cuanto a riesgo higiénico sanitario, la empresa detectará las necesidades formativas pertinentes, de forma obligatoria, estableciendo los correspondientes planes de Formación.

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la Dirección de la Empresa.

Asimismo, se tendrá en cuenta que entre las medidas de higiene del personal y de los locales se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

## CAPÍTULO VII

## Órgano de representación y acción sindical

Art. 39.º *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.

Art. 40.º *Garantías.*

Según lo establecido en el Art. 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.

Art. 41.º *Sección sindical.*

La Representación Sindical, será ostentada por un Delegado siempre que concurran las circunstancias previstas en el Art. 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 Art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 42.º *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.

Art. 43.º *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 VIII

**Faltas y sanciones de los trabajadores**

Art. 44.º *Faltas. Concepto y clasificación.*

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. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador).

2. No notificar en dos días hábiles la baja por I.T. 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, incluyendo la pérdida de tiempo tomando café, o fumar en sitios prohibidos o en horas de trabajo, 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. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

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, al menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

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

9. 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.

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

11. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los jefes inmediatos.

12. No comunicar a su mando inmediato cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

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

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

15. No cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

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

17. La utilización de prendas de trabajo fuera de la Empresa o llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir o de calzar que aumente el riesgo de accidente, así como también pendientes, sortijas, etc.

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

19. Aparcar el coche o moto, bicicleta u otro vehículo en zona no autorizada o reservada, o cualquier otro acto que no respete las zonas de almacenaje, dificultando el paso por puertas y pasillos, que siempre deben estar libres.

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, así como los partes de confirmación por I.T.

4. No usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, ordenadores, líneas telefónicas, internet, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

5. No prestar atención debida al trabajo encomendado o mostrar desidia o negligencia, ya que puede derivar en un accidente de trabajo que repercuta en la producción.

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 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.

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

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

12. El incumplimiento de la obligación de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

13. Utilizar máquinas y aparatos sin la debida formación, y sin que haya solicitado dicha formación.

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

15. 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.

16. La ocultación maliciosa de errores y equivocaciones que originen perjuicio para la Empresa.

17. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación a la hora de sus deberes profesionales.

18. No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Empresa de acuerdo con las instrucciones recibidas.

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

20. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estimulantes.

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

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

23. El incumplimiento de la obligación de pedir información o formación, a su inmediato superior, en caso de duda o desconocimiento de algún tema relacionado con el trabajo.

24. Tolerar al personal que este a su cargo que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la Empresa.

25. Encubrir a los autores de faltas graves.

26. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

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

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

29. No comunicar inmediatamente por parte de los trabajadores, la presencia de un riesgo grave e inminente, al Mando Superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

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

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

32. Realizar pedidos de productos de Empresa para personas ajenas a la misma.

33. El incumplimiento de la obligación, por parte de los trabajadores, de acceder a la Sección con la uniformidad obligatoria, así como mantener ésta de la manera más limpia posible.

34. No respetar las zonas señalizadas para el paso de personal e interferir en las zonas de circulación de las carretillas elevadoras.

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 incluye 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. El incumplimiento por parte del encargado, jefe de turno o de sección, de la obligación de dar al trabajador, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.

15. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

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

17. 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 ser automático.

18. El incumplimiento por parte del encargado, jefe de turno o de sección, de la obligación de velar porque en su grupo, sección o planta se cumplan todas las normas de Seguridad.

19. 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.

20. No informar inmediatamente, por parte del encargado, jefe de turno o de sección, sobre los accidentes e incidentes en su sección al Departamento de Personal /Servicio de Prevención.

21. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.

22. El incumplimiento por parte del encargado, jefe de turno o de sección de la obligación de tener conocimiento del procedimiento de riesgo grave o inminente, y paralizar inmediatamente cualquier trabajo que entrañe tal riesgo para los trabajadores.

23. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo, lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.

24. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la Empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.

25. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.

26. No comunicar la adquisición de enfermedad contagiosa a la Dirección de la Empresa.

27. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

28. Y cualquiera de las previstas en el Art. 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.

Art. 45.º *Sanciones.*

Las sanciones que procedan imponerse a los que incurran en faltas se clasifican en:

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 periodo 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 Sancionador.

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 precedente 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.

Art. 46.º *Prescripción.*

Prescripción de las Faltas:

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección y no haberse sancionado, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Prescripción de las Sanciones:

A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá 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. *Preaviso de cese por el trabajador.*

El trabajador que cese voluntariamente en el trabajo deberá comunicarlo a la empresa con la siguiente antelación: directivos, jefes de departamento, jefes de planta y técnicos, 2 meses; personal cualificado, 1 mes; personal no cualificado, 15 días.

La inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según corresponda a las distintas categorías profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

La Empresa, una vez conocido el preaviso, se reserva el derecho de fijar la fecha de baja en la misma, sin que de ello se derive tener que abonar cantidad alguna sobre lo devengado hasta la fecha de dicha baja.

Disposición adicional cuarta. *Formación.*

Uno de los principios más importantes de la política de la Empresa es el de facilitar y organizar la formación de todos los empleados con el objetivo de incrementar sus conocimientos y desarrollo personal. La formación del personal no es un aspecto aislado e independiente de la actividad de la empresa; es un instrumento integrado en la planificación estratégica de la organización, que ayuda a definir las metas, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de las personas.

La tendencia dentro de nuestro proceso de Formación y Desarrollo del Personal, se dirige a las áreas a las necesidades reales, identificando los déficits individuales y de la organización, como desarrollo personal y no sólo como adquisición de conocimientos; permitiendo la mejora a través de la aparición de comportamientos exitosos frente a las competencias y los valores de la Empresa.

El aprendizaje de la persona y de la organización es el motor de nuestro progreso, por ello la Empresa tiene creado un Plan General de Formación anual, al cual están sujetos tanto la Empresa como los trabajadores y que establece un sistema de formación general y específico para los distintos puestos de trabajo, intentando fomentar la polivalencia entre los empleados.

En el caso de que un curso organizado por la Empresa suponga un coste para la Empresa de 600 Euros o más por alumno y alguno de esos alumnos beneficiados decida causar baja voluntaria en la Empresa en un período no superior a dos años desde que realizó dicha formación, deberá abonar a la Empresa la cantidad equivalente al coste que para la Empresa le haya supuesto dicho curso.

Parte de la Formación Programada, es subvencionada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, organismo representado por el Gobierno, Organizaciones Empresariales y Sindicales y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Para mejorar la Formación y el desarrollo, impulsar nuestra cultura, atraer y retener especialista, servir de apoyo a la calidad total y vincular la remuneración al desarrollo de capacidades, la Empresa a desarrollado Sistemas de Gestión interno de la Valoración de Competencias, gestión que nos permite, además de proporcionar una adecuada formación a todo el personal de la empresa, proyectar los Planes de Carrera interna.

De la misma manera, Hero cuenta con un Sistema de Valoración de Puestos que con conocimiento de toda la organización se obtienen los resultados para la mejor Gestión de Recursos Humanos, así como el desarrollo personal, con la adecuación de persona puesto, formación apropiada, adaptada y valoración de su desempeño.

Disposición adicional quinta. *Pacto de no competencia.*

Los trabajadores de categorías profesionales o puestos de trabajo que por su cualificación profesional reciben una especial formación, con acceso a información privilegiada, organizativa, tecnológica, estratégica, comercial, etc, y vienen percibiendo un llamado complemento de puesto en cuantías fijas según las funciones y categorías, y que realmente se abonan con base al pacto de no competencia que se asume, no podrán prestar servicios en empresas de la misma actividad que Hero España, S.A., en el plazo de 2 años desde la fecha en que se extinga su relación laboral por cualquier causa.

En caso de incumplimiento de este pacto de no competencia, el trabajador vendrá obligado a abonar a Hero España, S.A., en concepto de daños y perjuicios, el importe de la cantidad percibida por este concepto en los tres años anteriores a la fecha de la extinción de su relación laboral; sin perjuicio de que la Empresa decida ejercer las acciones legales que estime convenientes contra dicho trabajador.

Disposición adicional sexta. *Cláusula de revisión salarial.*

Cláusula de revisión salarial para los niveles del 1 al 20 y del 101 al 116 del Convenio Colectivo de Empresa 2003/2004 en el caso de que el IPC registrado al 31-12-2003 sea superior al 2,5 %, se actualizarán los niveles de las tablas salariales de 2002, teniendo efectos retroactivos, solamente aquellos trabajadores que hayan tenido un incremento salarial bruto anual inferior al IPC registrado al 31-12-2003.

A partir del nivel 21 en el caso de que el IPC registrado al 31-12-2003, sea superior al 2,5%, se actualizarán los niveles de las tablas salariales del Convenio de 2002.

Disposición adicional séptima. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las Disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio.

Disposición adicional octava. *Comisión Paritaria.*

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

En representación de la Empresa:

D.ª Encarna Guirao Jara.
D. Pedro Pérez Aráez.
D. José Manuel Moreno Martínez.

En representación de los trabajadores:

D. Juan Martínez Hernández.
D.ª María Sánchez Poveda.
D. Francisco Jiménez Aragón.

Disposición transitoria.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se publicarán normas legales de rango superior a éste, que supongan el establecimiento de preceptos de derechos necesarios que contradigan o afecten a cualquiera 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.

**Personal fijo de plantilla**

TABLA SALARIAL 2003

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| | *Nivel 1* | | | | | |
| Producción. | Ayudante Auxiliar. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Auxiliar. | 579,43 | 5,63 | 585,06 | 4,14 | 0,68 |
| | *Nivel 2* | | | | | |
| Producción. | Auxiliar 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Auxiliar 2.º grado. | 581,49 | 5,64 | 587,13 | 4,39 | 0,72 |
| | *Nivel 3* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio B-3. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Auxiliar Administrativo 4.º grado. | | | | | |
| Informática. | Operador Informático 4.º grado. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Chófer autorizado 4.º grado. | | | | | |
| Producción. | Auxiliar 1.º grado. | | | | | |
| | Especialistas 4.º grado. | | | | | |
| Logística. | Auxiliar 1.º grado. | | | | | |
| | Especialistas 4.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Ayudante Mantenimiento. | 723,46 | 7,02 | 730,48 | 6,05 | 1,00 |
| | *Nivel 4* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio B-2. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Auxiliar Administrativo 3.º grado. | | | | | |
| Informática. | Operador Informático 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Chófer autorizado 3.º grado. | | | | | |
| | Prof. Logística y Limp. 1.º grado. | | | | | |
| Producción. | Prof. Producción y Limp. 1.º grado. | 816,73 | 20,35 | 837,08 | 6,72 | 1,11 |
| | *Nivel 5* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio B-1. | | | | | |
| Comercial. | Degustadores 3.º grado. | | | | | |
| | Merchandaising 3.º g, Trade MC 3.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Auxiliar Administrativo 2.º grado. | | | | | |
| Informática. | Operador Informático 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Chófer autorizado 2.º grado. | | | | | |
| | Oficial 3.ª, 3.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 3.ª, 3.º grado. | 860,60 | 21,44 | 882,04 | 7,08 | 1,18 |
| | *Nivel 6* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio A-3. | | | | | |
| Comercial. | Degustadores 2.º grado. | | | | | |
| | Merchandaising 2.º g, Trade MC 2.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Auxiliar Administrativo 1.º grado. | | | | | |
| Informática. | Operador Informática 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Chófer autorizado 1.º grado. | | | | | |
| | Oficial 3.ª, 2.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 3.ª, 2.º grado. | 922,41 | 22,98 | 945,39 | 7,58 | 1,26 |
| | *Nivel 7* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio A-2. | | | | | |
| Comercial. | Degustadores 1.º grado. | | | | | |
| | Merchandaising 1.º g, Trade MC 1.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 3.ª Administrativo. | | | | | |
| Logística. | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 3.ª, 1.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 3.ª, 1.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Porteros y Control de Accesos A-5. | 942,64 | 23,48 | 966,12 | 7,75 | 1,28 |
| | *Nivel 8* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Auxiliar Laboratorio A-1. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 2.ª Administrativo 3.º grado. | | | | | |
| Informática. | Especialistas Sistemas 3.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Porteros y Control de Accesos A-4. | | | | | |
| Logística. | Oficial 2.ª Chófer 3.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 4.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. | | | | | |

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| Producción. | Oficial 2.ª Producción 3.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 4.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. | 977,51 | 24,35 | 1.001,86 | 8,03 | 1,33 |
| | *Nivel 9* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Ayudante Laboratorio B-2. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 2.ª Administrativo 2.º grado. | | | | | |
| Informática. | Especialista Sistemas 2.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Porteros y Control de Accesos A-3. | | | | | |
| Logística. | Oficial 2.ª Chófer 2.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 2.ª Producción 2.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. | 1.012,48 | 15,75 | 1.028,23 | 8,33 | 1,38 |
| | *Nivel 10* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Ayudante Laboratorio B-1. | | | | | |
| Comercial. | Commercial Assistant 3.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 2.ª Administrativo 1.º grado. | | | | | |
| Informática. | Oficial 1.ª Sistemas 3.º grado. | | | | | |
| | Especialistas Sistemas 1.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Porteros y Control de Accesos A-2. | | | | | |
| Logística. | Ayudante Jefe de Turno 2.º grado. | | | | | |
| Producción. | Ayudante Jefe de Turno 2.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Producción 1.º grado. | 1.042,79 | 16,22 | 1.059,01 | 8,57 | 1,42 |
| | *Nivel 11* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Ayudante Laboratorio A-3. | | | | | |
| Comercial. | Commercial Assistant 2.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 1.ª Administrativo 3.º grado. | | | | | |
| Informática. | Oficial 1.ª Sistemas 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Oficial 2.ª Chófer 1.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 1.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 1.ª Producción 3.º grado. | | | | | |
| | Ayudante Jefe de Turno 1.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Porteros y Control de Accesos A-1. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Oficial 2.ª Mantenimiento 3.º grado. | 1.081,41 | 16,81 | 1.098,22 | 8,89 | 1,47 |
| | *Nivel 12* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Ayudante Labor A-2. | | | | | |
| Comercial. | Commercial Assistant 1.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 1.ª Administrativo 2.º grado. | | | | | |
| Informática. | Oficial 1.ª Sistemas 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant C 3.º g. | | | | | |
| Logística. | Oficial 1.ª Chófer 3.º grado. | | | | | |
| | Supervisor 5.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 1.ª Producción 2.º grado. | | | | | |
| | Supervisor 5.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 6.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Operador Calderas 5.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Mantenimiento 2.º grado. | 1.143,07 | 17,77 | 1.160,84 | 9,4 | 1,56 |
| | *Nivel 13* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Ayudante Labor A-1. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Oficial 1.ª Administrativo 1.º grado. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior B 3.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant C 2.º g. | | | | | |
| Logística. | Supervisor 4.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Chófer 2.º grado. | | | | | |
| Producción. | Oficial 1.ª Producción 1.º grado. | | | | | |
| | Supervisor 4.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 5.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Operador Calderas 4.º grado. | | | | | |
| | Oficial 2.ª Mantenimiento 1.º grado. | 1.185,37 | 18,43 | 1.203,80 | 9,76 | 1,61 |

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| | *Nivel 14* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio C-3. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior B 2.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant C 1.º g. | | | | | |
| Logística. | Supervisor 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. | | | | | |
| Producción. | Supervisor 3.º grado. | | | | | |
| | Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 4.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Oficial 1.ª Mantenimiento 3.º grado. | | | | | |
| | Operador Calderas 3.º grado. | | | | | |
| | Electroinstrumentalista 4.º grado. | 1.217,83 | 18,94 | 1.236,77 | 10,02 | 1,66 |
| | *Nivel 15* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio C-2. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor Junior 3.º g. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo B-3. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior B 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant B 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Supervisor 2.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-3. | | | | | |
| Producción. | Supervisor 2.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-3. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 3.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Oficial 1.ª Mantenimiento 2.º grado. | | | | | |
| | Operador Calderas 2.º grado. | | | | | |
| | Electroinstrumentalistas 3.º grado. | 1.250,29 | 19,44 | 1.269,73 | 10,29 | 1,70 |
| | *Nivel 16* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio C-1. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor Junior 2.º g. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo B-2. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior A 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Oficial 1.ª Chófer 1.º grado. | | | | | |
| | Supervisor 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant B 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-2. | | | | | |
| Producción. | Supervisor 1.º grado. | | | | | |
| | Jefe Grupo Producción 4.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-2. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 2.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Oficial 1.ª Mantenimiento 1.º grado. | | | | | |
| | Operador Calderas 1.º grado. | | | | | |
| | Electroinstrumentalista 2.º grado. | 1.316,13 | 20,47 | 1.336,60 | 10,83 | 1,79 |
| | *Nivel 17* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio B-3. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación B-3.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor Junior 1.º g. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo B-1. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior A 2.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant B 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-1. | | | | | |
| Producción. | Jefe Grupo Producción 3.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-1. | | | | | |
| Servicios Generales. | Técnico Prevención 1.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico B-3. | | | | | |
| | Electroinstrumentalista 1.º grado . | 1.370,54 | 21,31 | 1.391,85 | 11,27 | 1,87 |
| | *Nivel 18* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio B-2. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación B-2.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor senior 3.º G, Visit. M. C 4.º G. | | | | | |
| Compras. | Técnico Alimentación 4.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo A-3. | | | | | |
| Informática. | Programador Junior A 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant A 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-3. | | | | | |
| Producción. | Jefe Grupo Producción 2.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-3. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico B-2. | 1.428,56 | 22,22 | 1.450,78 | 11,76 | 1,94 |

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| | *Nivel 19* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio B-1. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación B-1.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor Senior 2.º G, Visit. M. C 3.º G. | | | | | |
| Compras. | Técnico Alimentación 3.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo A-2. | | | | | |
| Informática. | Programador Senior 3.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant A 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-2. | | | | | |
| Producción. | Jefe Grupo Producción 1.º grado. | | | | | |
| | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-2. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico B-1. | 1.483,04 | 23,07 | 1.506,11 | 12,2 | 2,02 |
| | *Nivel 20* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio A-3. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación A-3.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Vendedor Senior 1.º G, Visit. M. C 2.º G. | | | | | |
| Compras. | Técnico Alimentación 2.º grado. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Técnico Administrativo A-1. | | | | | |
| Informática. | Programador Senior 2.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Marketing Assistant A 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-1. | | | | | |
| Producción. | Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-1. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico A-3. | 1.523,45 | 23,70 | 1.547,15 | 12,53 | 2,07 |
| | *Nivel 21* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio A-2. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación A-2.º grado. | | | | | |
| Compras. | Técnico Alimentación 1.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Visitador Médico C 1.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Téc. Admin.B- 3.º g., Técn. Titul. B 3.º | | | | | |
| Informática. | Programadores Senior 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefe Turno Ofic. Aux. B-3. | | | | | |
| Producción. | Jefe Turno Producción B-3. | | | | | |
| | Jefe Turno Ofic. Aux. B-3. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico A-2. | 1.549,52 | — | 1.549,52 | 12,93 | 2,14 |
| | *Nivel 22* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Técnico Laboratorio A-1. | | | | | |
| | Técnico Titulado Investigación A-1.º grado. | | | | | |
| Comercial. | Visitador Médico B 4.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Téc. Admin.B- 2.º g., Técn. Titul.B 2.º | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Junior 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefe Turno Ofic. Aux. B-2. | | | | | |
| Producción. | Jefe Turno Producción B-2. | | | | | |
| | Jefe Turno Ofic. Aux. B-2. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Grupo Técnico A-1. | 1.630,45 | — | 1.630,45 | 13,61 | 2,25 |
| | *Nivel 23* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. B-3. | | | | | |
| Comercial. | Técnico Administrativo Comercial 3.º grado. | | | | | |
| | Visitador Médico B 3.º G. | | | | | |
| | Gestor Comercial B 3.º | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Técn. Adm. B-1.º g, Técn. Titul. B 1.º | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Junior 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefe Turno Ofic. Aux. B-1. | | | | | |
| Producción. | Jefe Turno Producción B-1. | | | | | |
| | Jefe Turno Ofic. Aux. B-1. | 1.688,01 | — | 1.688,01 | 14,09 | 2,33 |
| | *Nivel 24* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Project Manager B-3. | | | | | |
| | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. B-2. | | | | | |
| Comercial. | Técnico Administrativo Comercial 2.º grado. | | | | | |
| | Visitador Médico B 2.º G. | | | | | |
| | Gestor Comercial B 2.º | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Técn. Adm. A-3.º g, Técn. Titul. A 3.º | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Junior 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Product Manager B 3.º grado. | | | | | |

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| Logística. | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-3. | | | | | |
| Producción. | Jefe Secc. Producción A-3. | | | | | |
| | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-3. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnica B-3. | 1.726,36 | — | 1.726,36 | 14,41 | 2,39 |
| | *Nivel 25* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Project Manager B-2. | | | | | |
| | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. B-1. | | | | | |
| Comercial. | Técnico Administrativo Comercial 1.º grado. | | | | | |
| | Trade Mark. Manager B 3.º g Visitador Médico B 1.º G. | | | | | |
| | Gestor Comercial B 1.º | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Técn. Adm. A-2.º g, Técn. Titul. A 2.º | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Senior 3.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Product Manager B 2.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnico B-2. | 1.765,75 | — | 1.765,75 | 14,81 | 2,45 |
| | *Nivel 26* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. A-3. | | | | | |
| | Project Manager B-1. | | | | | |
| Comercial. | Gestor Comercial A 2.º grado. | | | | | |
| | Trade Mark. Manager B 2.º Visitador Médico A 4.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Gestor Técn. Adm. A-1.º g, Técn. Titul. A 1.º | | | | | |
| Marketing. | Product Manager B 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-2. | | | | | |
| Producción. | Jefe Secc. Producción A-2. | | | | | |
| | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-2. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnica B-1. | 1.813,45 | — | 1.813,45 | 15,21 | 2,52 |
| | *Nivel 27* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. A-2. | | | | | |
| | Project Manager A-3. | | | | | |
| Comercial. | Gestor Comercial A 1.º grado. | | | | | |
| | Trade Mark. Manager B 1.º G Visitador Médico A 3.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Jefe Secc. Admin. A-3. | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Senior 2.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Product Manager A 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-1. | | | | | |
| Producción. | Jefe Secc. Producción A-1. | | | | | |
| | Jefe Secc. Ofic. Aux. A-1. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnica A-3. | 1.861,20 | — | 1.861,20 | 15,61 | 2,58 |
| | *Nivel 28* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Project Manager A-2. | | | | | |
| Comercial. | Jefe Area Myr A 1.º G, Key Account A 1.º G. | | | | | |
| | Trade Mark. Manager A 1.º G, Visit. M. A 2.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Jefe Secc. Admin. A-2. | | | | | |
| Marketing. | Product Manager A 2.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnica A-2. | | | | | |
| | Jefes Planta 3.º grado. | | | | | |
| Administración. | Jefes Planta 3.º grado. | | | | | |
| Gestión. | Jefes Planta 3.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Planta 3.º grado. | | | | | |
| Producción. | Jefes Planta 3.º grado. | 1.908,91 | — | 1.908,91 | 16,01 | 2,65 |
| | *Nivel 29* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Titular Laborat./Investigador/P.D.M. A-1. | | | | | |
| | Project Manager A-1. | | | | | |
| Comercial. | Jefe Area Myr A 2.º G, Key Account A 2.º G. | | | | | |
| | Trade Mark. Manager A 2.º G, Visit. M.A 1.º G. | | | | | |
| Gestión Administrat. | Jefe Secc. Admin. A-1. | | | | | |
| Informática. | Programador Analista Senior 1.º grado. | | | | | |
| Marketing. | Product Manager A 1.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe Secc. Técnica A-1. | | | | | |
| | Jefes Planta 2.º grado. | | | | | |
| Administración. | Jefes Planta 2.º grado. | | | | | |
| Gestión. | Jefes Planta 2.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Planta 2.º grado. | | | | | |
| Producción. | Jefes Planta 2.º grado. | 1.956,65 | — | 1.956,65 | 16,41 | 2,72 |
| | *Nivel 30* | | | | | |
| Comercial. | Jefe Area Myr A 1.º G, Key Account A 1.º G. | | | | | |
| Marketing. | Trade Marketing Manager A 1.º G. | | | | | |

| Categorías | | Salario base — Euros | Complemento empresa — Euros | Total mensual — Euros | Precio hora extra — Euros | Complemento nocturno — Euros |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Áreas | Niveles | | | | | |
| Informática. | Analista Jefe. | | | | | |
| Administración. | Jefes Planta 1.º grado. | | | | | |
| Gestión. | Jefes Planta 1.º grado. | | | | | |
| Logística. | Jefes Planta 1.º grado. | | | | | |
| Producción. | Jefes Planta 1.º grado. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefes Planta 1.º grado. | 2.004,36 | — | 2.004,36 | 16,81 | 2,78 |
| | *Nivel 31* | | | | | |
| Calidad y Desarrollo. | Jefe de Control Calidad. | | | | | |
| Técnico-Mantenim. | Jefe de Mantenimiento. | 2.093,91 | — | 2.093,91 | 17,02 | 2,82 |

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO 2003/04 DE HERO ESPAÑA, S. A.

**Personal fijo discontinuo, indefinido a tiempo parcial y eventual**

TABLA SALARIAL

| Categorías | Salario base | Partes propor. y cpto. capac. | Total diario | Hora ordin. | Hora extra | Compl. noct. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Nivel 101* | | | | | | |
| Auxiliar 3.º Gr. | 19,740 | 20,460 | 40,200 | 6,330 | 7,060 | 0,680 |
| *Nivel 102* | | | | | | |
| Auxiliar 2.º Gr. | 19,740 | 20,980 | 40,720 | 6,340 | 7,380 | 0,680 |
| *Nivel 103* | | | | | | |
| Auxiliar 1.º Gr. | 19,740 | 21,060 | 40,800 | 6,358 | 7,380 | 0,680 |
| *Nivel 104* | | | | | | |
| Auxiliar Maquinista 3.º Gr. | 23,880 | 16,970 | 40,850 | 6,365 | 7,380 | 0,680 |
| *Nivel 105* | | | | | | |
| Auxiliar Maquinista 2.º Gr. | 23,890 | 17,010 | 40,900 | 6,372 | 7,380 | 0,680 |
| *Nivel 106* | | | | | | |
| Auxiliar Maquinista 1.º Gr. | 23,890 | 17,050 | 40,940 | 6,378 | 7,380 | 0,680 |
| *Nivel 107* | | | | | | |
| Especialista 4.º Gr. | 24,780 | 16,420 | 41,200 | 6,418 | 7,380 | 0,730 |
| *Nivel 108* | | | | | | |
| Especialista 3.º Gr. | 24,780 | 16,500 | 41,280 | 6,431 | 7,380 | 0,730 |
| *Nivel 109* | | | | | | |
| Especialista 2.º Gr. | 24,780 | 16,630 | 41,410 | 6,451 | 7,960 | 0,730 |
| *Nivel 110* | | | | | | |
| Especialista 1.º Gr. | 24,780 | 16,850 | 41,630 | 6,484 | 7,960 | 0,730 |
| *Nivel 111* | | | | | | |
| Profesional 3.º Gr. | 26,520 | 16,470 | 42,990 | 6,716 | 7,960 | 0,750 |
| *Nivel 112* | | | | | | |
| Profesional 2.º Gr. | 26,520 | 16,680 | 43,200 | 6,748 | 7,960 | 0,750 |
| *Nivel 113* | | | | | | |
| Profesional 1.º Gr.<br>Aux. Laboratorio B-2.<br>Ayte. Chófer Aut. 3.º Gr. | 26,520 | 17,685 | 44,205 | 6,980 | 7,960 | 1,110 |
| *Nivel 114* | | | | | | |
| Aux. Laboratorio B-1.<br>Ayte. Chófer Aut. 2.º Gr.<br>Oficial 3.ª, 3.º Gr. | 28,750 | 18,310 | 47,060 | 7,350 | 7,960 | 1,170 |
| *Nivel 115* | | | | | | |
| Aux. Laboratorio A-3.<br>Ayte. Chófer Aut. 1.º Gr.<br>Oficial 3.ª, 2.º Gr. | 28,750 | 21,130 | 49,880 | 7,880 | 7,960 | 1,250 |
| *Nivel 116* | | | | | | |
| Aux. Laboratorio A-2.<br>Oficial 2.ª Ofic. Aux. 3.º Gr.<br>Oficial 3.ª, 1.º Gr. | 29,410 | 21,320 | 50,730 | 8,050 | 7,960 | 1,290 |

Del nivel 101 al nivel 116 las partes proporcionales incluyen domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y permanencia de los respectivos niveles retributivos y complementos de capacitación.

**12616** *RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo referente a las modificaciones de nivel salarial y definiciones de categorías profesionales, correspondientes al arbitraje de la valoración del segundo semestre de 1997 en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del acuerdo de fecha 16 de enero de 2003 referente a las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes al arbitraje de la valoración del segundo semestre de 1997 en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Código n.º 9002052), acuerdo alcanzado por la Comisión Mixta de Valoración de la que forman parte la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en representación de la Entidad y de los trabajadores, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 52/2002, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2003, 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 los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento