

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10408 *Resolución de 4 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hero España, S.A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Hero España, S.A. (código de Convenio n.º 9008202), que fue suscrito, con fecha 19 de febrero de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 4 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S.A. 2009-2010

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Hero España, S.A. y sus trabajadores.

Así mismo quedan comprendidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación y distribución de conservas vegetales y productos alimenticios, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, productos dietéticos y otros.

Artículo 2. *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.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de enero de 2009 y terminando aquella el 31 de diciembre de 2010.

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.

Aun habiendo sido denunciado el convenio en las condiciones y plazos previstos, éste seguirá en vigor en todos sus términos hasta que no exista un nuevo acuerdo.

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

Se pacta expresamente la renuncia al convenio básico de ámbito estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global de toda la plantilla, incluidos todos los conceptos salariales.

Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO II

Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Artículo 6. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 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 computo 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 168 horas en junio, 184 horas en julio, 168 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, 2, 3 y 4 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 retribución establecida para los trabajos en sábados, domingos y festivos, no será de aplicación para aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para trabajar en esos días.

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.

Para aquellos trabajadores que realicen jornada continua, la empresa establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos. Este período de descanso se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Como esta empresa tiene establecido un sistema de presencia donde queda registrado el inicio y finalización de las pausas por bocadillo, el exceso de esta pausa será acumulado de forma mensual y se procederá a su descuento debido a que el mismo ya no computa como tiempo de trabajo.

Artículo 7. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias quedan reguladas en el artículo 6 del convenio de empresa y su denominación y cotización viene regulada 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.

Artículo 8. *Vacaciones.*

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

Los trabajadores fijos de plantilla y con contratos temporales superiores a un año de duración, 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, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año, 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.

No computarán como vacaciones disfrutadas, los días de baja por accidente, intervención quirúrgica, ingreso en centros hospitalarios, producidas durante el disfrute de vacaciones.

Artículo 9. *Licencias.*

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

- a) durante quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta 2 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 y personal.
- f) por nacimiento de hijo: dieciséis días naturales, uno al menos laborable.
- g) los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Así mismo, por propia voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas que como máximo será de 7 días laborales, permitiendo así que el titular del derecho pueda voluntariamente optar por la acumulación de los permisos si, como consecuencia de dicha acumulación garantiza mejor la protección y atención del recién nacido, que es precisamente la finalidad última de la norma.

h) para bodas que se celebren de lunes a viernes, se concederá tanto a padres como hermanos, el día de la ceremonia, siempre que sea laborable y que el trabajador no tenga en suspenso su contrato de trabajo (i.t., vacaciones, excedencia, etc.). La petición de dicho permiso deberá realizarse con 10 días de antelación.

Artículo 10. *Excedencias y reducción de jornada.*

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.

Para la concesión de dichas licencias, será condición indispensable:

- a) solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) compromiso formal de que durante el tiempo de dicha licencia, 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 despido disciplinario.

Las peticiones de las licencias se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Los trabajadores fijos discontinuos que se incorporen a la empresa después de una excedencia voluntaria accederán al grupo t3 del anexo I al final del grupo.

El reingreso 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.

Artículo 11. *Reducción de jornada.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores pacta el procedimiento que regula tanto las peticiones y concesiones de reducción de jornada por guarda legal de cuidado de hijo y o familiar hasta 2 grado de consanguinidad o afinidad.

Con respeto a ultranza al mandato de la ley de igualdad y a la ley que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral y así mismo, atendiendo a las razones organizativas y productivas de la empresa, ésta concederá la reducción de jornada que se solicite con el trabajador en la franja horaria correspondiente a cada turno de trabajo o en el turno al cual se encuentre adscrito.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 12. *Retribuciones.*

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

Artículo 13. *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.

Artículo 14. *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.

Artículo 15. *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.

Artículo 16. *Complemento por viajes.*

El complemento por viajes para compensar el trabajo efectuado fuera de la empresa de promotores de ventas, vendedores, degustadores, merchandising 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.

Artículo 17. Complemento por antigüedad.

Queda suprimido este concepto y congelada la cuantía y la posibilidad de seguir devengando este complemento, para todos los trabajadores de la plantilla de Hero España, S.A.

Artículo 18. Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento.

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

En el caso de jubilación el trabajador 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.

Para generar el derecho a las indemnizaciones anteriores, será necesaria una antigüedad mínima de un año en la empresa, reconocida como tal en los recibos de salarios.

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 42.000 €, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiéndose 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 42.000 €.

Artículo 19. Edad de jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria de todos los trabajadores de Hero España, S.A. incluidos lógicamente los que ostenten cargos directivos a los 65 años de edad, siempre y cuando al cumplimiento de esa edad el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta cláusula de jubilación forzosa y correlativa extinción del contrato de trabajo, se adecua a lo establecido en la ley 14/2005 de 1 de julio y se vincula a los objetivos previsto en la misma sobre transformación de contratos temporales en indefinidos, según se advierte en el artículo 28 del convenio colectivo.

Así mismo los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, siempre y cuando reúnan el periodo de carencia necesaria para poder acceder a la pensión de jubilación contributiva, cumpliendo la empresa los requisitos legales de su sustitución»

Artículo 20. 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 de eso, incluyendo FPI, FPPII y bachiller.

Esta ayuda escolar se traduce en los siguientes importes para el año 2009:

Curso	Importe - Euros
3 años.....	46,14
4 años.....	53,04

Curso	Importe - Euros
5 años	60,47.
1 primaria	75,32
2 primaria	82,75
3 primaria	82,75
4 primaria	82,75
5 primaria	82,75
6 primaria	82,75
1 E.S.O.	119,88
2 E.S.O.	119,88
3 E.S.O.	119,88
4 E.S.O.	119,88
FPI, FPII, bachiller	119,88

Igualmente y en los mismos términos anteriores se podrá solicitar una ayuda por importe 142,04 € 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.

Artículo 21. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 71,23 € mensuales.

Artículo 22. 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

Artículo 23. 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.

Artículo 24. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa prevista en el Artículo 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 y siempre dentro del grupo profesional o categorías equivalentes.

Para cualquier otro motivo que de lugar a movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el Artículo 39 E.T.

Artículo 25. *Contratación eventual.*

La contratación eventual se regulará de acuerdo con lo previsto en el Artículo 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.

Artículo 26. *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. El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre de la empresa (teléfono).

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.

Artículo 27. *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 de la 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.

Artículo 28. *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

Artículo 29. *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 laborales certificado según OHSAS 18001:1999, ambos con el conocimiento, aprobación y participación de los delegados de prevención.

El servicio de prevención cuenta con las especialidades de: seguridad, higiene, ergonomía-psicosociología y vigilancia de la salud.

La certificación del sistema de prevención de riesgos laborales de Hero España, S.A. según norma OHSAS 18001:1999 supone un reconocimiento público del compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores, así como la integración total de la actividad preventiva en el seno de la empresa.

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 manual de gestión de prevención de riesgos laborales 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.

Artículo 30. *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. ejerce 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 Artículo 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.

Artículo 31. *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 de riesgos laborales se encontrará a disposición de la autoridad laboral en el servicio de prevención de Hero España, S.A.

Artículo 32. *Equipos de protección individual. Uniformidad.*

Equipos de protección individual.

La empresa dota a su empleados 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.

Estos deberán utilizarse obligatoriamente por los trabajadores, Artículo 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.

Artículo 33. *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.

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 ó 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 ó situaciones que el servicio de salud laboral considere oportuno.
- Otros reconocimientos obligatorios:

1. 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. 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.

Artículo 34. *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.

Artículo 35. *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 Real Decreto 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.

Artículo 36. 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 contratados externos en Hero España, S.A.
- Vídeo, cd's y powerpoint sobre prevención de riesgos laborales.
- Circulares.
- Personal informa.
- Servicio de prevención informa.
- Campañas puntuales los accidentes se pueden evitar.
- Reuniones secciones.
- Encuestas.
- Buzones de prevención.
- Biblioteca.

Artículo 37. Comité de seguridad y salud.

El comité de seguridad y salud se establece al amparo del Artículo 38 de la ley 31/1995, y sus funciones serán las recogidas en el Artículo 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. Las reuniones son trimestrales pudiendo convocarse en cualquier momento por una razón justificada.

CAPÍTULO VI**Higiene alimentaria****Artículo 38. 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 adecuado 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.

Así mismo, 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 sindicalArtículo 39. *Comités de empresa.*

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

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

- En materia económica. Conocer la información que será exhibida trimestralmente, sobre la situación económica en la empresa y marcha general de la producción, así como evolución probable del empleo en la misma.
- Igualmente conocerá la información en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualquier otro dato de análoga naturaleza.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y que puedan ser de interés.
- En materia de seguridad social. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad social, a cuyo fin la empresa les facilitará los medios necesarios.

Artículo 40. *Garantías*

Según lo establecido en el Artículo 68 del estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 41. *Sección sindical.*

La representación sindical, será ostentada por un delegado siempre que concurren las circunstancias previstas en el Artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical de 2 de agosto de 1.985.

El delegado sindical, en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente en el Artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 42. *Descuento de cuota sindical.*

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

Artículo 43. *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 trabajadoresArtículo 44. *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 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, a menos que exista causa que lo justifique.

7. La embriaguez ocasional.

8. 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.

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

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

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

12. 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, piercing, etc.

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

14. 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 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.

7. 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.

8. 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.

9. Que con la realización de los trabajos mencionados en el punto 10, disminuya el rendimiento en su trabajo o que dé lugar a un proceso de I.T.

10. 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.

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

12. 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.

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

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

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

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

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

18. 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.

19. Encubrir a los autores de faltas graves.

20. 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.

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

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

23. 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.

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

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

26. Realizar pedidos de productos de empresa para personas ajenas a la misma sin pedir autorización.

27. 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.

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

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

30. No comunicar a su mando inmediato o al dpto. De personal (servicio de salud, prevención o servicio de portería) 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.

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

32. El consumo de tabaco durante la jornada laboral (excepto en el tiempo de pausa por bocadillo) en lugares que no sean al aire libre y hayan sido exclusivamente habilitados por la empresa.

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 cuarenta y cinco 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. Distribuir y exponer escritos u octavillas que perjudiquen el buen nombre de la empresa y de los trabajadores de la misma, dentro de los locales de aquella.

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 abuso de la utilización de elementos informáticos de la empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo.

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 padecer de enfermedad grave 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 artículo 54 E.T., No contempladas en el presente convenio.

29. La retirada del permiso de conducir por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo.

30. La violación del acuerdo de compromiso del trabajador sobre la confidencialidad de la información, de acuerdo con la I.O.P.D.

31. Todas aquellas actuaciones de superiores, compañeros o empleados en general, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos ya sean de manera física o psíquica.

32. La simulación de enfermedad o accidente.

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

34. 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.

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

36. 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.

37. Prestar servicios por cuenta ajena en situación de excedencia, contraviniendo la prohibición al respecto prevista en el artículo 10.

Artículo 45. 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 uno a dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.
- 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.

Artículo 46. *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 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.

CAPÍTULO IX

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 47. *Disposiciones generales y normativa aplicable.*

Hero España, S.A. ha efectuado la adaptación a la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adoptando las medidas exigidas a tal efecto, implicando tanto a la empresa como a los trabajadores.

Artículo 48. *Declaración de principios.*

La filosofía de Hero España, S.A., contempla el reconocimiento y legitimidad de la igualdad de oportunidades como uno de los pilares básicos de su cultura organizativa.

Artículo 49. *Plan de igualdad.*

En 2007, se ha efectuado el primer plan de igualdad de acuerdo al diagnóstico previo efectuado al respecto. Los grupos de alcance a los que está referido son: el acceso al empleo, clasificación profesional y promoción laboral, formación, retribución, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El plan es anual con revisiones y seguimiento periódico por parte de un comité de igualdad.

Artículo 50. *Objetivos y mejoras.*

En el plan de igualdad, se han concretado una serie de objetivos y mejoras que se someten a revisión y de las que se deriva el plan 2008.

Artículo 51. *Comité de igualdad.*

En 2007 se ha constituido el comité para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el cuál desarrollará anualmente este plan de igualdad y velará por su cumplimiento. funciones de este comité:

- a) velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.

c) velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

d) para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas.

Artículo 52. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

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, raza, 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 ha 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.*

Se establece la cláusula de revisión salarial en el caso de que el IPC registrado al 31-12-2009 sea superior al 2%, se actualizarán los niveles de las tablas salariales de 2008, en la cuantía resultante de aplicar el exceso del 2 % sobre la cantidad de 20.000 €.

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. *Flexibilidad y conciliación personal y laboral.*

Los trabajadores de Hero España, pueden disfrutar de medidas y buenas prácticas para equilibrar la relación entre vida laboral y personal de manera conciliadora, como horario flexible, permisos especiales, ayudas para guardería, flexibilidad a través de las acciones y ayudas sociales como asesoramientos jurídico, médico, psicológico, formación en el puesto, cambios en la jornada laboral y turnos para las personas que por la naturaleza de su trabajo no pueden hacer horario flexible, entre otros.

La flexibilidad es un instrumento que mejor responde a los objetivos empresariales, permitiendo la adecuación de la producción a los requerimientos del mercado, mejorar la competitividad y alcanzar la máxima productividad.

Disposición adicional novena. *Responsabilidad social.*

Hero España, S.A., ejerce su actividad bajo un marco de responsabilidad social corporativa interna y externa, en todo momento materializado en el cumplimiento de la legalidad vigente, la transparencia y el respeto por el entorno, la sociedad y respeto al trabajador; donde se concentra todo lo referido al compromiso con el desarrollo profesional, la formación y la capacitación, la promoción de la empleabilidad de los trabajadores, los cuidados con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, así como la preparación para la jubilación, entre otros.

Independientemente del sistema de gestión de responsabilidad social, Hero España, S.A., ha desarrollado un documento de buenas prácticas, aprobado por la dirección y acreditado por el comité de empresa, donde se enmarcan las políticas y acciones con los trabajadores, consumidores, clientes, la comunidad, autoridades locales, proveedores, competidores, medio ambiente y el gobierno corporativo.

Disposición adicional décima. *Protección de datos.*

Todos los trabajadores están informados sobre la obligación de proteger cualquier dato al que tengan acceso, tanto de carácter personal como de naturaleza confidencial.

Existe una colaboración explícita por parte de la dirección y el comité de empresa para el cumplimiento de estas obligaciones por parte de todos, en beneficio tanto de los intereses de la empresa, como de los intereses de los trabajadores, reconociendo y respetando con ello el derecho fundamental a la protección de los datos que hagan referencia a cualquier persona física.

Para cumplimiento de lo anterior, el personal implicado ha sido formado e informado en esta materia.

Disposición adicional undécima. *Comisión paritaria.*

Para las funciones de interpretación y vigilancia del presente convenio se constituye una comisión paritaria formada por:

En representación de la empresa:

Doña Encarna Guirao Jara.
Don Pedro Pérez Aráez.
Don José Manuel Moreno Martínez.

En representación de los trabajadores:

Don Juan Martínez Hernández.
Doña María Sánchez Poveda.
Don Francisco Jiménez Aragón.

Disposición transitoria.

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

El enunciado del presente texto, refleja plena y exactamente, la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto, en alcantarilla a 19 de febrero de 2009.

Comisión negociadora:

Representación de la empresa:

Don José Ramón Naranjo González, Director gerente.
Doña Encarna Guirao Jara, Directora de RRHH.
Don Pedro Pérez Aráez, Jefe relaciones laborales.
Don José Manuel Moreno Martínez, Jefe administración personal.

Representación de los trabajadores:

Don Juan Martínez Hernández.
Doña María Sánchez Poveda.
Don Francisco Jiménez Aragón.
Don Cayetano Hellín Iniesta.

TABLA SALARIAL
Personal fijo de plantilla. 2009

Áreas	Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
	Niveles						
Producción. Logística.	1 Ayd. Auxiliar. Ayd. Auxiliar.		714,79	10,72	725,51	5,83	1,44
Producción. Logística.	2 Auxiliar 2.º grado. Auxiliar 2.º grado.		929,09	10,75	939,84	10,87	1,44
Calidad y Desarrollo. Gestión Administrat. Informática. Logística. Producción. Logística. Técnico-Mantenim.	3 Auxiliar Laboratorio B-3. Auxiliar Administrativo 4.º grado. Operad. Informát. 4.º grado. Ayd. Chóf. Autoriz. 4.º grado. Especialistas 4.º grado. Especialistas 4.º grado. Ayd. Mantenimiento.		932,93	13,38	946,31	10,88	1,45
Calidad y Desarrollo. Gestión Administrat. Informática. Logística. Producción.	4 Auxiliar Laboratorio B-2. Auxiliar Administrativo 3.º grado. Operad. Informát. 3.º grado. Ayd. Chóf. Autoriz. 3.º grado. Prof. Logística y Limp. 1.º grado. Prof. Producción y Limp. 1.º grado.		997,74	29,94	1.027,68	10,91	2,04
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Logística. Producción.	5 Auxiliar Laboratorio B-1. Degustadores 3.º grado. Merchandaising 3.º g, Trade M C 3.º G. Auxiliar Administr. 2.º grado. Operad. Informát. 2.º grado. Ayd. Chóf. Autoriz. 2.º grado. Oficial 3.ª- 3.º grado. Oficial 3.ª- 3.º grado.		1.049,09	31,55	1.080,64	10,92	2,15

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Logística. Producción.	6 Auxiliar Laboratorio A-3. Degustadores 2.º grado. Merchandaising 2.º g, Trade M. C 2.º G. Auxiliar Administrat. 1.º grado. Operad. Informát. 1.º grado. Aydt. Chóf. Autoriz. 1.º grado. Oficial 3.ª- 2.º grado. Oficial 3.ª- 2.º grado.	1.123,03	33,81	1.156,84	10,92	2,31
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Logística. Producción. Servicios Generales.	7 Auxiliar Laboratorio A-2. Degustadores 1.º grado. Merchandaising 1.º g, Trade M. C 1.º G. Oficial 3.ª Administrat. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. Oficial 3.ª- 1.º grado. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. Oficial 3.ª- 1.º grado. Porter. y Control de Accesos A-5.	1.146,14	34,55	1.180,69	10,98	2,36
Calidad y Desarrollo. Gestión Administrat. Informática. Servicios Generales. Logística. Producción.	8 Auxiliar Laboratorio A-1. Oficial 2.ª Administrat. 3.º grado. Especialistas Sistemas 3.º grado. Porter. y Control de Accesos A-4. Oficial 2.ª Chófer 3.º grado. Aydt. Jef. de Turno 4.º grado. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. Oficial 2.ª Producción 3.º grado. Aydt. Jef. de Turno 4.º grado. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado.	1.187,56	35,83	1.223,39	11,04	2,45
Calidad y Desarrollo. Gestión Administrat. Informática. Servicios Generales. Logística. Producción.	9 Aydt. Laboratorio B-2. Oficial 2.ª Administrat. 2.º grado. Especialista Sistemas 2.º grado. Porter. y Control de Accesos A-3. Oficial 2.ª Chóf. 2.º grado. Aydt. Jef. de Turno 3.º grado. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. Oficial 2.ª Producción 2.º grado. Aydt. Jef. de Turno 3.º grado. Oficial 2.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado.	1.229,08	25,80	1.254,88	11,09	2,53
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Servicios Generales.	10 Aydt. Laboratorio B-1. Comercial Assistant 3.º grado. Oficial 2.ª Administrativo 1.º grado. Oficial 1.ª Sistemas 3.º grado. Especialistas Sistemas 1.º grado. Porter. y Control de Accesos A-2.					

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Logística. Producción.	Aydt. Jef. de Turno 2.º grado. Aydt. Jef. de Turno 2.º grado. Oficial 2.ª Producción 1.º grado.	1.265,08	26,56	1.291,64	11,14	2,61
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	11 Ayudante Laboratorio A-3. Comercial Assistant 2.º grado. Oficial 1.ª Administrativo 3.º grado. Oficial 1.ª Sistemas 2.º grado. Marketing Assistant A 5.º g. Oficial 2.ª Chófer 1.º grado. Ayudante Jefe de Turno 1.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. Oficial 1.ª Producción 3.º grado. Ayudante Jefe de Turno 1.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 3.º grado. Porteros y Control de Accesos A-1. Oficial 2.ª Mantenimiento 3.º grado.	1.310,94	27,55	1.338,49	11,62	2,71
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	12 Ayudante Labor A-2., Commercial Assistant 1.º grado. Oficial 1.ª Administrativo 2.º grado. Oficial 1.ª Sistemas 1.º grado. Marketing Assistant A 4.º g. Oficial 1.ª Chófer 3.º grado. Supervisor 5.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. Oficial 1.ª Producción 2.º grado. Supervisor 5.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 2.º grado. Técnico Prevención 6.º grado. Operador Calderas 5.º grado. Oficial 2.ª Mantenimiento 2.º grado.	1.384,18	29,11	1.413,29	11,84	2,86
Calidad y Desarrollo. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	13 Ayudante Labor A-1. Oficial 1.ª Administrativo 1.º grado. Programador Junior B 3.º grado. Marketing Assistant A 3.º g. Supervisor 4.º grado. Oficial 1.ª Chófer 2.º grado. Oficial 1.ª Producción 1.º grado. Supervisor 4.º grado. Técnico Prevención 5.º grado. Operador Calderas 4.º grado. Oficial 2.ª Mantenimiento 1.º grado.	1.434,41	30,19	1.464,60	12,45	2,97
Calidad y Desarrollo. Informática. Marketing.	14 Técnico Laboratorio C-3., Programador Junior B 2.º grado. Marketing Assistant A 2.º grado.					

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	Supervisor 3.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. Supervisor 3.º grado. Oficial 1.ª Ofic. Auxiliares 1.º grado. Técnico Prevención 4.º grado. Oficial 1.ª Mantenimiento 3.º grado. Operador Calderas 3.º grado. Electroinstrumentalista 4.º grado.	1.472,95	31,02	1.503,97	12,49	3,05
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	15 Técnico Laboratorio C-2. Vendedor Junior 3.º g., Técnico Administrativo B-3. Programador Junior B 1.º grado. Marketing Assistant A 1.º grado. Supervisor 2.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-3. Supervisor 2.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-3. Técnico Prevención 3.º grado. Oficial 1.ª Mantenimiento 2.º grado. Operador Calderas 2.º grado. Electroinstrumentalistas 3.º grado.	1.511,51	31,85	1.543,36	12,70	3,13
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Logística. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales. Técnico-Mantenim.	16 Técnico Laboratorio C-1. Vendedor Junior 2.º g., Técnico Administrativo B-2. Programador Junior A 3.º grado. Oficial 1.ª Chófer 1.º grado. Supervisor 1.º grado. Product Manager C 5.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-2. Supervisor 1.º grado. Jefe Grupo Producción 4.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-2. Técnico Prevención 2.º grado. Oficial 1.ª Mantenimiento 1.º grado. Operador Calderas 1.º grado. Electroinstrumentalista 2.º grado.	1.589,69	33,52	1.623,21	13,89	3,29
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Servicios Generales.	17 Técnico Laboratorio B-3. Técnico Titulado Investigación B-3.º grado. Vendedor Junior 1.º g., Técnico Administrativo B-1. Programador Junior A 2.º grado. Product Manager C 4.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-1. Jefe Grupo Producción 3.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares B-1. Técnico Prevención 1.º grado.					

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico B-3. Electroinstrumentalista 1.º grado.	1.654,31	34,90	1.689,21	14,54	3,42
Calidad y Desarrollo. Comercial. Compras. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	18 Técnico Laboratorio B-2. Técnico Titulado Investigación B-2.º grado. Vendedor senior 3.º G, Visit. M. C 4.º G. Category Manager Junior B 4.º grado. Técnico Alimentación 4.º grado. Técnico Administrativo A-3. Programador Junior A 1.º grado. Product Manager C 3.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-3. Jefe Grupo Producción 2.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-3.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico B-2.	1.723,22	36,40	1.759,62	15,07	3,57
Calidad y Desarrollo. Comercial. Compras. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	19 Técnico Laboratorio B-1. Técnico Titulado Investigación B-1.º grado. Vendedor Senior 2.º G, Visit. M. C 3.º G. Category Manager Junior B 3.º grado. Técnico Alimentación 3.º grado. Técnico Administrativo A-2. Programador Senior 3.º grado. Product Manager C 2.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-2. Jefe Grupo Producción 1.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-2.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico B-1.	1.787,91	37,79	1.825,70	15,29	3,71
Calidad y Desarrollo. Comercial. Compras. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	20 Técnico Laboratorio A-3. Técnico Titulado Investigación A-3.º grado. Vendedor Senior 1.º G, Visit. M. C 2.º G. Category Manager Junior B 2.º grado. Técnico Alimentación 2.º grado. Técnico Administrativo A-1. Programador Senior 2.º grado. Product Manager C 1.º grado. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-1. Jefes Grupo Ofic. Auxiliares A-1.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico A-3.	1.835,91	38,82	1.874,73	15,61	3,81
Calidad y Desarrollo. Compras. Comercial. Gestión Administrat. Informática.	21 Técnico Laboratorio A-2. Técnico Titulado Investigación A-2.º grado. Técnico Alimentación 1.º grado. Visitador Médico C 1.º G. Category Manager Junior B 1.º grado. Gestor Téc Admin.B- 3.º g., Técn. Titul. B 3.º. Programador Senior 1.º grado.		KEY ACCOUNT			

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Marketing. Logística. Producción.	Product Manager B 6.º grado. Jefe Turno Ofic. Aux. B-3. Jefe Turno Producción B-3. Jefe Turno Ofic. Aux. B-3.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico A-2.	1.896,29	0,00	1.896,29	16,15	3,93
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	22 Técnico Laboratorio A-1. Técnico Titulado Investigación A-1.º grado. Visitador Médico B 4.º G. Category Manager Junior A 3.º grado. Key Account B 6.º g. Gestor Téc Admin.B- 2.º g., Téc. Titul.B 2.º. Secretar. Direc. General B-3. Programador Analista Junior 3.º grado. Product Manager B 5.º grado. Jefe Turno Ofic. Aux. B-2. Jefe Turno Producción B-2. Jefe Turno Ofic. Aux. B-2.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Grupo Técnico A-1.	1.963,00	0,00	1.963,00	16,69	4,08
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	23 Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. B-3. Técnico Administrativo Comercial 3.º grado. Visitador Médico B 3.º G. Gestor Comercial B 3.º. Category Manager Junior A 2.º grado. Key Account B 5.º g. Gestor Téc. Adm B-1.º g, Téc. Titul. B 1.º. Secretar. Direc. General B-2. Programador Analista Junior 2.º grado. Product Manager B 4.º grado. Jefe Turno Ofic. Aux. B-1. Jefe Turno Producción B-1. Jefe Turno Ofic. Aux. B-1.					
		2.031,36	0,00	2.031,36	17,22	4,22
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción.	24 Project Manager B-3. Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. B-2. Técnico Administrativo Comercial 2.º grado. Visitador Médico B 2.º G. Gestor Comercial B 2.º. Category Manager Junior A 1.º grado. Key Account B 4.º g. Gestor Téc. Adm A-3.º g, Téc. Titul. A 3.º. Secretar. Direc.General B-1. Programador Analista Junior 1.º grado. Product Manager B 3.º grado. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-3. Jefe Secc. Producción A-3. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-3.					
Técnico-Mantenim.	Jefe Secc. Técnica B-3.	2.076,91	0,00	2.076,91	17,76	4,32

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Técnico-Mantenim.	25 Project Manager B-2. Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. B-1. Técnico Administrativo Comercial 1.º grado. Trade Mark. Manager B 3.º g Visitador Médico B 1.º G. Gestor Comercial B 1.º. Category Manager Senior B 3.º grado. Key Account B 3.º g. Gestor Técn. Adm A-2.º g, Técn. Titul. A 2.º. Secretar. Direc General.A-3. Programador Analista Senior 3.º grado. Product Manager B 2.º grado. Jefe Secc. Técnico B-2.	2.123,69	0,00	2.123,69	18,30	4,42
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Marketing. Logística. Producción. Técnico-Mantenim.	26 Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. A-3. Project Manager B-1. Gestor Comercial A 2.º grado. Trade Mark. Manager B 2.º Visitador Médico A 4.º G. Category Manager Senior B 2.º grado. Key Account B 2.º g. Gestor Técn. Adm A-1.º g, Técn. Titul. A 1.º. Secretar. Direc. General A-2. Product Manager B 1.º grado. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-2. Jefe Secc. Producción A-2. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-2. Jefe Secc. Técnica B-1.	2.180,34	0,00	2.180,34	18,84	4,54
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Logística. Producción. Técnico-Mantenim.	27 Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. A-2. Project Manager A-3. Gestor Comercial A 1.º grado. Trade Mark. Manager B 1.º G Visitador Médico A 3.º G. Category Manager Senior B 1.º grado. Key Account B 1.º g. Jefe Secc. Admin. A-3, Secretar. Direc.General A-1. Programador Analista Senior 2.º grado. Product Manager A 3.º grado. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-1. Jefe Secc. Producción A-1. Jefe Secc. Ofic. Aux. A-1. Jefe Secc. Técnica A-3.	2.237,04	0,00	2.237,04	19,37	4,66
Calidad y Desarrollo. Comercial.	28 Project Manager A-2. Jefe Área Myr A 3.º G, Key Account A 3.º G. Trade Mark.Manager A 2.º G, Visit. M. A 2.º G. Category Manager Senior A 3.º grado.					

Categorías		Salario base	Compl. empresa	Total mensual	Hora extra	Compl. noct.
Áreas	Niveles					
Gestión Administrat. Marketing. Técnico-Mantenim. Administración. Logística. Producción.	Jefe Secc. Admin. A-2. Jefe Gestión Área 3.º grado. Product Manager A 2.º grado. Jefe Secc. Técnica A-2. Jefe Gestión Área 3.º grado. Jefes Planta 3.º grado. Jefes Planta 3.º grado. Jefes Planta 3.º grado.	2.293,70	0,00	2.293,70	19,92	4,77
Calidad y Desarrollo. Comercial. Gestión Administrat. Informática. Marketing. Técnico-Mantenim. Administración. Logística. Producción.	29 Titular Laborat. / Investigador / P.D.M. A-1. Project Manager A-1. Jefe Área Myr A 2.º G, Key Account A 2.º G. Trade Mark. Manager A 1.º G, Visit. M.A 1.º G. Category Manager Senior A 2.º grado. Jefe Secc. Admin. A-1. Jefe Gestión Área 2.º grado. Programador Analista Senior 1.º grado. Product Manager A 1.º grado. Jefe Secc. Técnica A-1. Jefe Gestión Área 2.º grado. Jefes Planta 2.º grado. Jefes Planta 2.º grado.	2.350,41	0,00	2.350,41	20,45	4,90
Comercial. Marketing. Informática. Administración. Logística. Producción. Técnico-Mantenim.	30 Jefe Área Myr A 1.º G, Key Account A 1.º G. Jef. Nacional Ventas. Category Manager Senior A 1.º grado. Trade Marketing Manager A 1.º G. Analista Jefe. Jef. Gestión Área 1.º grado. Jefes Planta 1.º grado. Jefes Planta 1.º grado. Jefe Gestión Área 1.º grado.	2.407,06	0,00	2.407,06	20,99	5,01
Comercial. Técnico-Mantenim.	31 Jefe Dpto., Staff. Adjunto Dirección, Jefe Dpto. Jefe de Mantenimiento.	2.513,41	0,00	2.513,41	21,53	5,24

TABLAS SALARIALES 2009

Anexo al Convenio colectivo 2009-2010 de Hero España, S. A.

Personal fijo discontinuo, indefinido a tiempo parcial y eventual

Categorías	Salario base	Partes propor. Y y cpto. capac.	Sal. hora global	Hora extra	Compl. noct.
Nivel n.º 101					
Auxiliar 3.º Gr.	4,71	3,13	7,84	10,82	1,43
Nivel n.º 102					
Auxiliar 2.º Gr.	4,71	3,14	7,85	10,82	1,43
Nivel n.º 103					
Auxiliar 1.º Gr.	4,72	3,14	7,86	10,82	1,44
Nivel n.º 104					
Auxiliar Maquinista 3.º Gr.	4,73	3,15	7,88	10,82	1,44
Nivel n.º 105					
Auxiliar Maquinista 2.º Gr.	4,74	3,15	7,89	10,82	1,44
Nivel n.º 106					
Auxiliar Maquinista 1.º Gr.	4,74	3,16	7,90	10,82	1,44
Nivel n.º 107					
Especialista 4.º Gr.	4,75	3,16	7,91	10,83	1,44
Nivel n.º 108					
Especialista 3.º Gr.	4,76	3,17	7,93	10,83	1,44
Nivel n.º 109					
Especialista 2.º Gr.	4,77	3,18	7,95	10,83	1,45
Nivel n.º 110					
Especialista 1.º Gr.	4,80	3,19	7,99	10,83	1,47
Nivel n.º 111					
Profesional 3.º Gr.	4,96	3,30	8,26	10,87	1,51
Nivel n.º 112					
Profesional 2.º Gr.	4,98	3,32	8,30	10,87	1,52
Nivel n.º 113					
Profesional 1.º Gr					
Aux. Laboratorio B-2					
Ayte. Chofer Aut. 3.º Gr.	5,15	3,43	8,58	10,87	2,03
Nivel n.º 114					
Aux. Laboratorio B-1					
Ayte. Chofer Aut. 2.º Gr.					
Oficial 3.ª 3.º Gr.	5,42	3,61	9,03	10,89	2,14
Nivel n.º 115					
Aux. Laboratorio A-3					
Ayte. Chofer Aut. 1.º Gr.					
Oficial 3.ª 2.º Gr.	5,80	3,87	9,67	10,90	2,30
Nivel n.º 116					
Aux. Laboratorio A-2					
Oficial 2ª Ofic. Aux. 3.º Gr.					
Oficial 3.ª 1.º Gr.	5,92	3,95	9,87	10,90	2,35

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.