

## II. Administración Civil del Estado

### 2. Direcciones provinciales de Ministerios

Número 3255

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Dirección Provincial de Murcia

##### Ordenación Laboral. Convenios Colectivos. Exp. 10/92

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para «Hero España, S.A.», de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 28-2-92, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 5-3-92, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como las instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

#### A C U E R D A :

##### Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

##### Segundo

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 16 de marzo de 1992.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, en funciones, Antonio Herza Domínguez.

(D.G. 261)

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERO ESPAÑA, S.A., Y SUS TRABAJADORES

##### CAPÍTULO I

##### NORMAS GENERALES

##### Artículo 1.º—Ámbito funcional

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Hero España, S.A., de Alcantarilla (Murcia) y el personal que en ella presta sus servicios.

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

##### Artículo 2.º—Ámbito personal y territorial

El presente convenio obliga a todo el personal que presta sus servicios en 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.º—Vigencia y duración

La duración del presente convenio será de un año, iniciándose su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1992.

Se considerará prorrogado tácitamente por períodos de año en año, si no hubiera denuncia de ambas partes o de una de ellas, con una antelación de tres meses como mínimo, respecto de la fecha de su vigencia.

##### Artículo 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 homologarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global.

##### Artículo 5.º—Condiciones más beneficiosas

Serán absolutamente respetadas todas y cada una de las condiciones más beneficiosas que el trabajador tuviere adquiridas o concedidas por la empresa al iniciarse la vigencia del presente convenio.

#### CAPÍTULO II

##### JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS, VACACIONES Y LICENCIAS

##### Artículo 6.º—Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.800 horas, de lunes a viernes, salvo para el personal contratado para fabricaciones de campaña, que podrá ser de lunes a sábado.

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

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

La jornada continuada y nocturna tendrá un descanso retribuido de 15 minutos.

#### Artículo 7.º—Horas extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada laboral establecida en el calendario de la empresa, entendido éste en su acepción general y en los horarios especiales que tengan o puedan tener determinadas secciones.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

Horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán que son aquellas necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y aquellas circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de los trabajos realizados en esta empresa en trabajos de campaña con productos perecederos, y por tanto imposibles de ser sustituidas por contratación temporal de otros trabajadores. Se regularán por lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

La experiencia de años anteriores demuestra la existencia de circunstancias en las que hay que realizar trabajos para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, tales como rotura de máquinas, pérdida de energía eléctrica, accidentes de tráfico de camiones que transportan materias primas, catástrofes climatológicas con repercusión en el campo y por tanto en materia prima objeto de elaboración en la Empresa, etc. Se regularán de acuerdo con el artículo 35 p. 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el número máximo de horas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y según los criterios generales recogidos en el presente Convenio.

Serán abonadas con el recargo del 75%.

#### Artículo 8.º—Vacaciones

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

El trabajador fijo de plantilla disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, calculadas sobre salario base y antigüedad. Si dentro del periodo vacacional hubiera algún día festivo (de lunes a viernes) no se computará dicho día como vacaciones.

El resto del personal con salario diario, es decir, fijo discontinuo y 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 serán señalados de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetando en todo momento las necesidades de producción.

#### Artículo 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. Para fijos discontinuos que estén trabajando en la empresa, se les concederá también un permiso retribuido de quince días, cuando acredite el trabajador más de 300 días de trabajo efectivo. Para los trabajadores que no reúnan este período se les concederá una licencia proporcional al tiempo realmente trabajado.
- b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos. Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de distancia cuando el trabajador tenga que desplazarse al efecto.

- c) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- e) Por nacimiento de hijo: tres días naturales, uno al menos laborable.
- f) Si el trabajador necesita acudir a consultorio médico o al especialista por razones de enfermedad durante la jornada de trabajo, la empresa le abonará el importe de las horas no trabajadas por esta causa, hasta el 50% de su salario real sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Las salidas al especialista o al consultorio médico por indicación de nuestro Servicio Médico se abonarán al 100%. Estos permisos se abonarán en la cuantía establecida, siempre y cuando se preavisen y justifiquen en el Departamento de Personal.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 10.—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.

#### Artículo 11.—Antigüedad

Todo el personal fijo afectado por este convenio percibirá un aumento por años de servicio consistente en bienes, cuyo valor con carácter general y para todas las categorías profesionales de 2.038 pesetas bienio.

El personal fijo discontinuo devengará el complemento de antigüedad, computándose el bienio por 450 días de trabajo efectivo, a razón de 2,5% cada uno sobre el salario diario.

**Artículo 12.—Plus de nocturnidad**

El personal que presta sus servicios entre las 22 y las 6 horas percibirá en concepto de nocturnidad, un plus del 30% sobre el salario.

**Artículo 13.—Premio de permanencia**

Se establece para el personal fijo de plantilla un premio de permanencia, 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 la permanencia por periodos vencidos en la empresa de marzo a marzo, será abonado en los meses de marzo del siguiente año, y si la permanencia es inferior será abonado proporcionalmente.

**Artículo 14.—Premio por matrimonio**

Todo el personal fijo de plantilla 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 neta de su salario base y antigüedad por una sola vez. Se abonará también esta gratificación en su parte proporcional a partir de un año de antigüedad.

El personal fijo discontinuo percibirá esta gratificación en idénticas condiciones que los fijos y en proporción a los días efectivamente trabajados a partir de un mínimo de 225 días.

**Artículo 15.º—Subsidio por jubilación y fallecimiento**

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

Igual ayuda se concederá a los beneficiarios legales del trabajador fijo discontinuo que fallezca siempre que se acredite más de 300 días de trabajo efectivo en la empresa. Cuando no alcance dicho periodo de trabajo, la ayuda será proporcional a los días trabajados.

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

Se concederá también una mensualidad al trabajador que cause baja en la empresa por Invalidez Permanente, con una antigüedad en la misma de 5 años.

La empresa suscribirá póliza de seguros a su cargo para cubrir las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral por cuantía de 1.000.000 de pesetas, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante. En defecto de suscripción de la póliza con compañía de seguros, la empresa asume el pago directo de la cantidad pactada de 1.000.000 de pesetas.

**Artículo 16.—Jubilación**

La edad de jubilación para todos los trabajadores de esta empresa será a los 65 años.

Este artículo afectará a los representantes de comercio vinculados laboralmente con esta empresa.

No obstante, aquellos trabajadores que lo deseen podrán acceder a la jubilación anticipada a los 64 años, siempre a petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa. La simultánea contratación se hará preferentemente con trabajadores fijos discontinuos.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán en los términos establecidos en la Legislación Laboral.

**Artículo 17.—Servicio militar**

A todo el personal fijo de plantilla, con una antigüedad superior a un año, durante el tiempo que cumpla el servicio militar, les serán remuneradas íntegramente dos pagas extras netas, con relación al salario del momento: una a su incorporación a filas y otra a su licenciamiento y reincorporación al trabajo.

**Artículo 18.—Incapacidad Laboral Transitoria**

Para el personal fijo de plantilla que se encuentre en baja por ILT, la empresa le abonará íntegramente la diferencia entre lo que perciba de la Seguridad Social y el salario mensual neto que percibiría estando en activo.

Este beneficio se abonará exclusivamente una vez al año y durante un mes por año de antigüedad y en todo caso con el tope de 6 meses al año. Este complemento no podrá acumularse y abonarse en bajas sucesivas en otros periodos de tiempo, siempre que se trate del mismo proceso de ILT.

Se exceptuará de este derecho los procesos de maternidad que se regularán según proceda legalmente.

**Artículo 19.—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 encuentran prorrateado en las 15 pagas que perciben.

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

**Artículo 20.—Pagas extraordinarias**

Se abonarán a todos los trabajadores las siguientes pagas extraordinarias:

Julio: El importe de 30 días calculados sobre el salario, más antigüedad si la hubiere.

Navidad: Igual importe sobre los mismos conceptos. Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

El importe de dichas extras va prorrateado en el salario diario de los fijos discontinuos.

**Artículo 21.—Disminuidos físicos y psíquicos.**

Todo trabajador con hijos en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 3.500 pesetas mensuales.

**Artículo 22.—Compras en la empresa**

Las compras de nuestro personal de productos de nuestra marca de primera calidad, llevarán un descuento del 20% sobre el precio de venta.

Estas compras con este beneficio no se podrán realizar para personas ajenas a la empresa.

**Artículo 23.—Ayuda escolar**

Se concederá a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten una ayuda escolar, consistente en el pago de los libros de texto de los programas oficiales de sus hijos durante el período de Preescolar y EGB.

En caso de que la enseñanza estatal cubriera este costo quedará automáticamente sin efecto este artículo.

Igualmente se concederá una ayuda por importe de 5.000 pesetas a los trabajadores fijos y fijos discontinuos que lo soliciten, que tengan hijos cursando estudios de FP1 y 1.º de FP2 o BUP.

**Artículo 24.—Ayudas sociales.**

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

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

Las podrán solicitar los trabajadores que sus ingresos anuales no sean superiores a una cantidad del orden de 1.500.000 pesetas.

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

**Artículo 25.—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 máximo de 12 meses.

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

**CAPÍTULO IV****DISPOSICIONES VARIAS****Artículo 26.—Prendas de trabajo**

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

El uniforme del personal masculino se complementa con camisa de manga corta para el verano.

Se facilitarán botas antideslizantes en aquellos puestos que lo requieran para una mayor seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a guantes, se proporcionarán los pares necesarios, con el debido control sobre su uso por parte de la empresa.

Será, asimismo, obligatorio para todo el personal el uso de la prenda de cabeza (gorra o redecilla, según proceda, para el personal masculino o femenino), que será facilitada gratuitamente por la empresa.

Con independencia de lo que disponga la Legislación General sobre la materia, la empresa facilitará al personal que trabaje en cámaras de baja temperatura y sección de congelados, un equipo de aislamiento adecuado para tal labor, ejerciendo sobre su uso el debido control.

**Artículo 27.—Acceso a la fijeza**

Se harán de acuerdo con el sistema que tiene establecido la empresa de conformidad con el Comité de la misma: una vez que el personal fijo discontinuo esté adscrito a cualquier sección de la fábrica, excepto fabricaciones de campaña, durante un período superior a un año, las vacantes que se produzcan en su correspondiente sección y hayan de cubrirse, se ocuparán por orden de antigüedad. Los destinos a estas secciones se darán teniendo en cuenta la antigüedad y aptitudes de la persona para el puesto a cubrir.

**Artículo 28.—Contratación**

Se hará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las contrataciones de fijos discontinuos para trabajos de campaña se realizarán por orden de antigüedad. En los contratos de estos trabajadores discontinuos se recogerá obligatoriamente el tiempo que lleva trabajando en la empresa con dicho carácter discontinuo. El Comité de Empresa podrá ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes relativas a contratación laboral.

**Artículo 29.—Seguridad e higiene en el trabajo**

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

**Artículo 30.—Derecho a cambio de puesto de trabajo**

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

**Artículo 31.—Reconocimiento médico**

El Servicio Médico de la empresa realizará anualmente reconocimiento médico a su personal. También nuestro Servicio Médico facilitará al personal interesado los medios necesarios en la prevención ginecológica contra el cáncer.

## CAPÍTULO V

ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN  
Y ACCIÓN SINDICAL**Artículo 32.—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: Recibir información, que será facilitada trimestralmente, sobre la situación económica en la empresa y marcha general de la producción, así como evolución probable del empleo en la misma.

—Igualmente recibirá 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: Ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad social, a cuyo fin la empresa facilitará los medios necesarios.

**Artículo 33.—Garantías**

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un cómputo de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas podrán ser acumulables entre los diversos miembros del Comité y de su cómputo se excluirán aquellas utilizadas en negociación de convenio o convocatoria de la empresa o de la Administración.

Los técnicos y asesores de los trabajadores tendrán acceso al local de reunión destinado al Comité siempre con el acuerdo previo de la Dirección.

En la garantía sobre el despido se estará a lo dispuesto en el artículo 68, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 34.—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 1985.

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

**Artículo 35.—Descuento de cuota sindical**

A solicitud escrita de los trabajadores, la empresa realizará el descuento de acuerdo con la organización administrativa de la empresa.

**Artículo 36.—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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.—No discriminación**

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

**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 para que se cumplan y sean respetadas fielmente.

**Tercera.—Cláusula de absorción**

Las disposiciones legales posteriores a este convenio que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrá eficacia práctica si globalmente consideradas, superan el nivel total de éstas. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

**Cuarta.—Cláusula de revisión salarial para el personal fijo de plantilla**

En el caso de que el IPC, establecido por el INE registrara al 31-12-92 un incremento superior al 6,2% respecto a la cifra que resulte de dicho IPC al 31-12-91, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, aplicando la diferencia sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1991.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1992, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1993.

**Quinta.—Comisión paritaria**

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

En representación de la empresa:

Director gerente: D. Emilio Gimeno Cuspinera.

Jefe de personal: D.<sup>a</sup> Encarna Guirao Jara.

En representación de los trabajadores:

D. Juan Martínez Hernández.

D.<sup>a</sup> María Sánchez Poveda.

## ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S.A.

PERSONAL FIJO DE PLANTILLA. CATEGORIAS	TABLA DE SALARIOS			
	Salario base	Comple. Empresa	Total Mensual	TOTAL ANUAL
NIVEL N.º 1 Aspirante Administrativo hasta 17 años	58.212		58.212	873.180
NIVEL N.º 2 Aspirante Admin. hasta 18 años	61.705		61.705	925.575
NIVEL N.º 3 Aux. fabricación-producción, logista, etc., peón	84.990		84.900	1.274.850
NIVEL N.º 4 Operador Infor. (1.º grado). Aux. Administrativo (1.º grado), Aux. Laboratorio (1.º grado), Profesional fabricación, platos, almacenes...	90.311	837	91.148	1.367.220
NIVEL N.º 5 Operador Inform. (2.º grado). Aux. Administ. (2.º grado), Aux. Laboratorio (2.º grado), Degustadores (1.º grado), Merchandaising (1.º grado), Especialistas (1.º grado).	95.162	881	96.043	1.440.645
NIVEL N.º 6 Operador Inform. (3.º grado). Aux. Administ. (3.º grado), Aux. Laborat. (3.º grado), Degustadores (2.º grado), Especialistas (2.º grado).	101.986	944	102.930	1.543.950
NIVEL N.º 7 Oficial 2.ª Oficinas auxiliares (1.º grado), Especialistas (3.º grado), Camarista 2.ª (1.º grado), Vigilantes Jurados, Degustadores (3.º grado), Merchandaising (3.º grado), Autoclaves 1.º, Porteros.	104.231	965	105.196	1.577.940
NIVEL N.º 8 Ofic. 2.ª Admin. (1.º grado), Ofic. 2.ª Laborat. (1.º grado), Ofic. 2.ª Ofic. Auxiliares (2.º grado), Ofic. 2.ª Fabric. (1.º grado), Ofic. 2.ª chófer (1.º grado), Telefonista (1.º grado), Autoclaves (2.º grado), Camarista 2.ª (2.º grado), Fenwistas, Especialista Sist. (1.º grado).	108.089	1.000	109.089	1.363.335
NIVEL N.º 9 Ofic. 2.ª Adm. (2.º grado), Ofic. 2.ª Labor. (2.º grado), Ofic. 2.ª Ofic. Aux. (3.º grado), Ofic. 2.ª Chófer (2.º grado), Ofic. 2.ª Fabric. (2.º grado), Autoclaves (3.º grado), Capataz (1.º grado), Camarista 2.ª (3.º grado), Telefonista (2.º grado), Especialista Sist. (2.º grado).	111.959		111.959	1.679.385
NIVEL N.º 10 Ofic. 2.ª Admin. (3.º grado), Ofic. 2.ª Labor. (3.º grado), Ofic. 2.ª Fabric. (3.º grado), Camarista 1.º (1.º grado), Capataz (2.º grado), Telefonista (3.º grado), Ofic. 1.ª Sistemas (1.º grado), Especialista Sist. (3.º grado).	115.308		115.308	1.729.620
NIVEL N.º 11 Ofic. 1.ª Admin. (1.º grado), Ofic. 1.ª Labor. (1.º grado), Ofic. 1.ª Fabric. (1.º grado), Ofic. 2.ª Chófer (3.º grado), Ofic. 2.ª Mecán. (1.º grado), Ofic. 1.ª Ofic. Aux. (1.º grado), Ofic. 1.ª Sistemas (2.º grado), Camarista 1.ª (2.º grado), Capataz (3.º grado), Secretaría Dpto. B (1.º grado)	119.578		119.578	1.793.670
NIVEL N.º 12 Ofic. 1.ª Admin. (2.º grado), Ofic. 2.ª Mecán. (2.º grado), Ofic. 1.ª Ofic. Aux. (2.º grado), Ofic. 1.ª Chófer (1.º grado), Ofic. 1.ª Fabric. (2.º grado), Ofic. 1.ª Laboratorio (2.º grado), Camarista 1.ª (3.º grado), Ofic. 1.ª Sistemas (3.º grado), Subencargado Almac. (1.º grado), Secretaria Dpto. B (2.º grado).	126.396		126.396	1.895.940
NIVEL N.º 13 Ofic. 1.ª Adm. (3.º grado), Ofic. 1.ª Chófer (2.º grado), Ofic. 2.ª Mecán. (3.º grado), Ofic. 2.ª Mecan. (3.º grado), Prog. Junio B (1.º grado), Ofic. 1.ª Fabric. (3.º grado), Ofic. 1.ª Laborat. (3.º grado).	131.074		131.074	1.966.110
NIVEL N.º 14 Ofic. 1.ª Ofic. Aux. (3.º grado), Ofic. 1.ª Mecánico (1.º grado), Secretaria Dpto. B (3.º grado), Prog. Junio B (2.º grado), Supervisor Fabric. (1.º grado).	134.663		134.663	2.019.945

PERSONAL FIJO DE PLANTILLA. CATEGORIAS	TABLA DE SALARIOS			
	Salario base	Comple. Empresa	Total Mensual	TOTAL ANUAL
NIVEL N.º 15 Ofic. 1.ª Mecán. (2.º grado), Supervisor Fabric. (2.º grado), Jefes Grupo Ofic. Aux. B-1, Prog. Junio B (3.º grado), Marketing Assitant B (1.º grado), Secretario Depto. A (1.º grado), Jefes Grupo Adm. B-1	138.252		138.252	2.073.780
NIVEL N.º 16 Jefe Grupo Admin. B-2, Programador Junior A (1.º grado), Supervisor Fabric. (3.º grado), Jefe G. Ofic. Aux. B-2, , Ofic. 1.ª Mecánico (3.º grado), Secretaria Dpto. A (2.º grado), Marketing Assitant B (2.º grado), Oficial 1.ª chófer (3.º grado).	145.530		145.530	2.182.950
NIVEL N.º 17 Jefe Grupo Admin. B-3, Programador Junior A (2.º grado), Jefe Grupo Fabric. (1.º grado), Jefe Ofic. Aux. B-3, Secretaria Dpto. A (3.º grado), Marketing Assitant B (3.º grado), Jefe Grupo Téc. B-1.	151.548		151.548	2.273.220
NIVEL N.º 18 Jefe Grupo Adm. A-1, Programador Junior A (3.º grado), Jefe Grupo Téc. B-2, Jefe Grupo Fabric. (2.º grado), Jefe Grupo Ofic. Aux. A-1, Marketing Assistant A (1.º grado), Promotores (1.º grado).	158.265		158.265	2.373.975
NIVEL N.º 19 Jefe Grupo Adm. A-2, Promotores (2.º grado), Jefe Grupo Ofic. Aux. A-2, Jefe Grupo Téc. B-3, Marketing Assistant A (2.º grado), Programador Senior (1.º grado).	164.301		164.301	2.464.515
NIVEL N.º 20 Promotores (3.º grado), Jefe Grupo. Ofic. Aux. A-3, Jefe Grupo Técnico. A-1, Programador Senior 2.ª, Marketing Assistant A (3.º grado), Jefe Grupo Adm. A-3.	168.780		168.780	2.531.700
NIVEL N.º 21 Jefes Sección Fabri. B-1, Jefes Grupo Téc. A-2, Jefe Sec. Ofic. Aux. B-1, Programadores Senior 3.ª, Jefe Sec. Adm. B-1.	174.164		174.164	2.612.460
NIVEL N.º 22 Compras Técnicas, Jefe Grupo Tecn. A-3, Jefe Secc. Of. Aux. B-2, Jefe Secc. Adm. B-2, Program. Analista Junior (1.º grado).	183.260		183.260	2.748.900
NIVEL N.º 23 Jefe Secc. Adm. B-3, Jefe Secc. Fab. B-3, Jefe Secc. Of. Aux. B-3, Program. Analista Junior (2.º grado).	189.728		189.728	2.845.920
NIVEL N.º 24 Jefe Secc. Fab. A-1, Jefe Secc. Of. Aux. A-1, Jefe Secc. Tecn. B-1, Product Manager B (1.º grado), Program. Analista Junior (3.º grado).	194.040		194.040	2.910.600
NIVEL N.º 25 Jefe Secc. Adm. A-1, Jefe Secc. Tecn. B-2, Product Manager B (2.º grado), Program. Analista Senior (1.º grado).	199.430		199.430	2.991.450
NIVEL N.º 26 Jefe Secc. Fabric. A-2, Jefe Secc. Tecnic. B-3, Product. Manager B (3.º grado), Jefe Secc. Of. Aux. A-2.	204.820		204.820	3.072.300
NIVEL N.º 27 Jefe Secc. Adm. A-2, Jefe Secc. Fabric. A-3, Jefe Secc. Tecn. A-1, Jefe Secc. Ofic. Aux. A-3, Product. Manager A (1.º grado), Program. Anal. Senior (2.º grado).	210.210		210.210	3.153.150
NIVEL N.º 28 Jefe Secc. Tecn. A-2, Compras Agrícolas, Product. Manager A (2.º grado), Jefes de planta 1.ª.	215.600		215.600	3.234.000
NIVEL N.º 29 Jefe Secc. Tecn. A-3, Jefe Secc. Adm. A-3, Program. Analista (3.º grado), Subdelegación Barna., Jefe Compras Generales, Product Manager A (3.º grado), Visitador Médico Senior.	220.990		220.990	3.314.850
NIVEL N.º 30 Jefes de Planta (2.º grado), Delegaciones (1.º grado), Jefe Control Calidad.	226.380		226.380	3.395.700

**TABLAS DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL CON CONTRATO  
DE DURACIÓN DETERMINADA**

NIVELES	SALARIO	PARTES PROPORC.	TOTAL DIARIO
Nivel 7.1. Auxiliares y Peones	2.547	1.418	3.965
Nivel 7.2. Auxiliares Admtvo. Labor.	2.550	1.420	3.970
Nivel 7.3. Ayudantes de mecánico, electricista, carpintero.	2.553	1.422	3.975
Nivel 7.4. Ayudantes Titulados.	2.570	1.430	4.000
Nivel 7.5. Especialistas.	2.746	1.529	4.275
Nivel 7.6. Oficiales 2.	3.107	1.729	4.836
Nivel 7.7. Oficiales 1.	3.359	1.870	5.229

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

**TABLAS DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FIJO DISCONTINUO**

NIVELES	SALARIO	PARTES PROPORC.	TOTAL DIARIO
Nivel 6.1. Pinches	2.234	1.244	3.478
Nivel 6.2. Auxiliares y Peones	2.593	1.444	4.037
Nivel 6.3. Peones Esp.	2.795	1.556	4.351

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

**TABLAS DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL EVENTUAL REGULADOS POR EL R.D. 2.104/84  
DEL 21 DE NOVIEMBRE. ART. 3 POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

NIVELES	SALARIO	PARTES PROPORC.	TOTAL DIARIO
Nivel 5.1. Pinches	2.176	1.212	3.388
Nivel 5.2. Auxiliares y Peones	2.526	1.406	3.932
Nivel 5.3. Peones Esp.	2.722	1.516	4.238

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