

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

5489 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la Empresa Hero España, S.A.- Alcantarilla.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo con número de expediente 30/01/0051/2020; denominado Hero España, S.A.- Alcantarilla; código de convenio n.º 30000782011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 22/06/2020 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 21 de septiembre de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Convenio colectivo de Hero España, S.A. 2020/2023

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/as.

Asimismo, quedan comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo las actividades auxiliares, complementarias y derivadas de la fabricación y distribución de Conservas Vegetales y Productos Alimenticios, tales como platos preparados, zumos, alimentación infantil, productos dietéticos y otros.

Artículo 2.- Ámbito territorial y personal.

El presente convenio se aplicará en la Región de Murcia.

El presente Convenio obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena para la Empresa Hero España, S.A., que dependen del centro de trabajo en Alcantarilla, aunque por razones de trabajo puedan prestar servicios fuera del mismo.

Las partes suscriptoras del presente convenio colectivo son:

Por un lado, la Empresa, en D. Francisco Javier Uruñuela Fernández mayor de edad, con DNI 28592068D, como Director General, D^a Encarnación Guirao Jara, mayor de edad, con DNI 27426844B, como Directora de RRHH, D. Pedro Pérez Áraez mayor de edad, con DNI 77501094H, como Jefe de Relaciones Laborales y D. José Manuel Moreno Martínez mayor de edad, con DNI 27478390Z como Jefe Administración RRHH, actuando en nombre y representación de la mercantil Hero España, S.A., ostentando capacidad de representación, según poderes y designación expresa anexa al presente Convenio.

Por otro lado, la representación de los/las trabajadores/as, la ostenta el Comité de Empresa, en D.^a María Sánchez Poveda mayor de edad, con DNI 74316134Y, como Presidenta del Comité de Empresa por <REDES>, D. Francisco Jiménez Aragón mayor de edad, con DNI 52800655S, como Secretario del Comité de Empresa por <REDES> y D. Cayetano Hellín Inieta, mayor de edad, con DNI 22464294X, como Miembro del Comité de Empresa por <Independientes>, elegidos todos ellos en las últimas elecciones sindicales quienes ostentan la legitimación para para la firma del presente Convenio, así como todos los Acuerdos correspondientes a dichas negociaciones y que se anexa al presente Convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de cuatro años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de enero de 2020 y terminando aquella el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4.- Denuncia y prórrogas.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

No obstante, a lo anterior el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente, a los meros efectos de Registro.

Denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación.

Y en el Convenio, permanecerán en vigor las cláusulas normativas y decaerán las cláusulas obligacionales.

Artículo 5.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria Mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha Comisión estará formada por seis personas, tres vocales por parte de la Empresa y tres vocales por parte del Comité de Empresa, firmantes del convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Reunirse la primera quincena del mes de enero de cada año para redactar la tabla de retribuciones si hubiese incremento salarial.
- c) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.
- e) Procedimiento y plazos de actuación:
 - 1) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.
 - 2) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador/a o representante de los/las trabajadores/as de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.
 - 3) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.
 - 4) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

5) Al tratarse de un Convenio de Empresa no es preciso establecer el procedimiento de inaplicación de condiciones económicas establecidas en el mismo por poder resolverse este tema en el convenio siguiente, no obstante, si hubiese necesidad de acudir a la ASECMUR, la misma se efectuará en la forma y condiciones establecidas en el artículo 41.4 del ET referidas a la necesaria incoación del periodo de consultas.

6) Si existiera cualquier discrepancia en la Comisión Paritaria sobre la interpretación y aplicación del convenio y demás temas o funciones atribuidas a la misma, las partes se someterán al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, asumiendo por tanto el procedimiento establecido al efecto sobre nombramiento de árbitro.

Capítulo II - Jornada laboral, horas extras, vacaciones y licencias

Artículo 6.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 1.800 horas ordinarias anuales de trabajo efectivo y que deberá ser siempre cumplida por los trabajadores/as fijos/as y en cuanto a los fijos/as discontinuos/as podrá ser cumplida en función de los días de llamamiento siendo en todo caso el número de horas máximo a realizar y con valor de hora ordinaria, que se organizará de acuerdo con el procedimiento existente.

Todo el personal que este acogido a un horario flexible, su jornada laboral se regirá por lo dispuesto en el procedimiento interno de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo de la Compañía.

En todo caso, el hecho de superar la jornada de referencia de los fijos/as discontinuos/as, no supone la adquisición de la fijeza continua, puesto que en años posteriores por motivos intrínsecos de la actividad podría no alcanzarse la jornada mínima pactada. Serán horas extras en todo caso, tanto para fijos/as como para fijos/as discontinuos/as las que superen las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Con respecto a los fijos/as discontinuos/as, se establece una jornada semanal de 40 horas con los descansos reglamentarios, siempre y cuando las circunstancias productivas lo posibilitaran.

Los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as podrán trabajar hasta 9 horas diarias con valor hora ordinaria o mensual en función de los días hábiles de cada mes, y su propia discontinuidad inherente a su contrato de trabajo, todo ello con la salvedad del horario flexible que a continuación se pacta.

La jornada establecida en los apartados anteriores no impide la realización de turnos en la forma y condiciones que se establezcan entre la Empresa y los Representantes de los/las Trabajadores/as.

Si como consecuencia de licencias, permisos o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador/a fijo/a 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/as quedará modificada, llevando consigo trabajar de lunes a domingo en tres turnos de manera rotatoria, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de lunes a viernes o en fines de semana.

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

La retribución establecida para los trabajos en, domingos y festivos, no será de aplicación para aquellos/as trabajadores/as que sean contratados expresamente para trabajar en esos días.

La Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, 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/as trabajadores/as que realicen jornada continua, la Empresa establece un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos. Este periodo 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.

Flexibilización de la jornada.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para los/las trabajadores/as fijos/as continuos/as que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces se producen en la Empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 20% de la jornada anual para ser distribuido por la Empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible.

Las 360 horas de flexibilidad de la jornada, se acumularán a las horas ordinarias de esos meses, teniendo todo valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

Lógicamente el exceso de esa jornada acumulada se detraerá de aquellos meses de menor actividad de forma que al término del año la jornada efectiva será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Sobre la jornada mensual de trabajo efectivo de los/las trabajadores/as fijos/as continuos/as, el exceso acumulado correspondiente a la jornada flexible podrá no ser cumplido por razones imprevistas o de fuerza mayor y en cuyo caso el exceso previsto se trasladaría a otros meses del año siguiente, aunque sea fuera del año natural al que corresponda.

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada, pero con la posibilidad por parte de la Empresa de disponer de 360 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

Todas las horas flexibles o no flexibles dentro del cómputo anual tendrá el valor de hora ordinaria y la liquidación y cómputo de las horas realizadas se efectuará con carácter mensual.

La Empresa preavisará al menos con 5 días de antelación la realización de las horas flexibles en el periodo que corresponda.

Con respecto a los/las fijos/as discontinuos/as, cuyo llamamiento al trabajo es intermitente y depende de circunstancias de todo tipo y amén de que el mismo va en función de lo establecido en el presente convenio art. 25, es imposible establecer a priori la jornada máxima que pueda realizar cada uno de estos/as trabajadores/as en cómputo anual.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, nunca podría establecerse como horario flexible el mismo porcentaje del 20% sobre la jornada anual de 1.800 horas establecida para los/las fijos/as continuos/as. Por ello haciendo una media ponderada de los llamamientos en función de las distintas peculiaridades de todos los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as de la Empresa y en una interpretación lógica de lo establecido al respecto en la Ley 3/2012 de 6 de julio, se acuerda que el porcentaje de horas flexibles anuales para los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sea del 15% sobre la jornada anual de 1.800 horas, lo que daría la cifra de 270 horas anuales que los/las fijos/as discontinuos/as que por razones organizativas, de producción y mercado podrían efectuar a lo largo del año con independencia del resto de horas trabajadas, siendo todas abonadas con valor hora ordinaria.

Para evitar situaciones de desequilibrio y de hipotéticos fraudes de ley en la interpretación de la jornada flexible, expresamente se pacta y se indica que no podrán utilizarse las horas flexibles de los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as si simultáneamente no se utilizan las de los/las fijos/as continuos/as, es decir, tanto fijos/as como fijos/as discontinuos/as que les correspondiera trabajar por razón de llamamiento y necesidad de la Empresa, trabajarán en los mismos periodos de tiempo que se utilicen.

El cómputo de liquidación de las horas ordinarias, flexibles y extraordinarias de los/las fijos/as discontinuos/as se realizará de forma mensual, en el entendimiento que las horas flexibles y extraordinarias tendrán el mismo valor que el de la hora ordinaria.

Artículo 7.- Horas extraordinarias.

La Empresa cuenta con un sistema de Registro Horario, consensuado con la representación de los/las trabajadores/as y de aplicación preceptiva a todos los empleados. La utilización del registro mediante el oportuno fichaje y la veracidad de los datos introducidos son obligatorios para todos los/las trabajadores/as.

Con carácter general, tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en todo caso de las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, así como las 40 horas semanales.

Con respecto al personal sujeto a horario flexible, los excesos de jornada realizados por estos últimos, no se tendrán en cuenta para compensación con descansos, ni compensación económica ya que la Empresa no exigirá la prolongación de la jornada más allá de 8,5 horas ordinarias de lunes a jueves y 6 horas ordinarias los viernes, por tanto, cada empleado/a deberá tener en cuenta sus fichajes para no excederse del máximo diario establecido por la Empresa.

Ahora bien, ante la posible necesidad de realizar horas extras, cada empleado/a, acogido a horario flexible, deberá comunicar a su responsable la necesidad de realizar estas horas de exceso, debiendo este aprobar su realización y comunicarlo a RRHH que está justificada por Proyectos o trabajos especiales, para que pueda ser tenida en cuenta para proceder a su compensación exclusivamente con descansos.

Con respecto a los/las trabajadores/as no acogidos al horario flexible se procurará que las horas extraordinarias que pudieran realizar se compensen por descansos y en el supuesto de que tuvieran que ser abonadas, su importe nunca será inferior al de la hora ordinaria.

El descanso compensatorio podrá realizarse dentro de los 4 meses siguientes a la realización de las horas extraordinarias.

Se mantiene el límite de 80 horas extraordinarias anuales (computándose únicamente aquellas que no se compensen por descanso), de totalidad con el artículo 35 ET.

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.

Artículo 8.- Vacaciones.

En el ánimo de flexibilizar el disfrute de las vacaciones que permita conciliar las necesidades organizativas y de producción y a la vez las de índole personal o familiar, se acuerda por parte de la Empresa y la Representación de los/las trabajadores/as de distribuir el disfrute de las vacaciones en más de un periodo.

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla y con contratos temporales superiores a un año de duración, disfrutarán anualmente de 22 días hábiles de vacaciones retribuidas. Los festivos que durante el año natural coincidieran en sábado o domingo, se computarán como un día más de vacaciones.

El disfrute de los 22 días hábiles de vacaciones será preferentemente en los periodos siguientes:

- Durante 10 días hábiles dentro del periodo comprendido entre Julio y septiembre, preferentemente julio y agosto. Este periodo se conocerá dos meses antes al comienzo del disfrute de las mismas.

- Durante el periodo de Navidad, se podrán disfrutar de vacaciones siempre y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan (planificación de producción, logística, ventas, etc....) de dicho periodo.

- Asimismo, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, se podrán establecer puentes a cuenta de días de vacaciones en función de la planificación de la producción.

- El resto de los días laborables pendientes de disfrutar, serán de libre disposición, previo aviso de 10 días a la Empresa y siempre de acuerdo con las necesidades tanto organizativas y de producción existentes en ese momento. Aquellos/as trabajadores/as que soliciten el disfrute de vacaciones en una misma fecha y puedan provocar perjuicios al proceso productivo de la Empresa y también desde el punto de vista organizativo, se establecerá un reparto de fechas siempre que sea posible y que permita la continuidad de la actividad.

En previsión de periodos de baja actividad, la Empresa podrá reservar días de vacaciones, para su disfrute en dichos períodos, previa comunicación a los Representantes de los/las trabajadores/as.

Según lo dispuesto en la Orden Ministerial de 30 de 1991, artículo 6. y en el Convenio Colectivo nacional del sector, 'A efectos de cómputo de los períodos a considerar en la fijación de los importes de las bases reguladoras de prestaciones y de períodos de carencia, así como, en su caso, para la determinación del

porcentaje a aplicar para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, a cada día o porción de día efectivo de trabajo se añadirá la parte proporcional de los días de vacaciones, festivos no recuperables y de descanso semanal que, en cada caso, corresponda y por los que asimismo se haya cotizada.

El personal con contrato fijo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias y lo correspondiente a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado, salvo que la retribución sea bajo la modalidad de salario hora global en cuyo caso ésta incorporará la totalidad de conceptos retributivos en la proporción adecuada.

Artículo 9.- Licencias.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación en el Departamento de RRHH, 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 por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, ampliable a cuatro cuando por tal motivo el/la trabajador/a precise hacer un desplazamiento al efecto.

e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber carácter público y personal.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los/las Trabajadores/as, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los/las trabajadores/las 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, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 7 días hábiles completos. Este permiso constituye un derecho individual de los/las trabajadores/las, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores y con la justificación pertinente en el caso de que ambos trabajen.

h) j) Para matrimonios que se celebren de lunes a viernes, se concederá tanto a padres como hermanos/as de los contrayentes, el día de la ceremonia, siempre que sea laborable y que el/la trabajador/a 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) Queda expresamente prohibido que, durante el tiempo de dicha licencia, el/la trabajador/a realice la misma actividad que desarrolla su Empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de despido disciplinario. La Empresa denegará aquellas solicitudes de excedencias si el/la trabajador/a va a realizar actividades que constituyan concurrencia con la actividad de Hero España. La prestación durante la situación de excedencia de servicios, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con la actividad de HERO, se considerará transgresión grave de la buena fe contractual, y podrá dar lugar a la extinción disciplinaria de la relación laboral. Las peticiones de las excedencias se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación. Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que se incorporen a la Empresa después de una excedencia voluntaria, podrán ser adscritos en cualquier sección y puesto. El reingreso se deberá de solicitar por escrito, con 30 días de antelación si la duración de la excedencia es inferior a 1 año y con 60 días de antelación si es superior a un año. Entendiéndose en caso contrario que renuncia a su relación laboral con la Empresa.

Artículo 11.- Pluriempleo y pluriactividad.

Por motivos de competencias, prevención de riesgos laborales, etc.... el personal en plantilla que pretenda pasar cualquiera de estas dos situaciones deberá comunicarlo con carácter previo a la Compañía, en aras a que ésta pueda advertir situaciones de competencia desleal en supuestos del personal pluriempleado o en pluriactividad.

Artículo 12.- Reducción de jornada.

De conformidad con la habilitación normativa establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, ambas partes proceden a pactar los siguientes criterios orientativos para la concreción horaria en aquellos supuestos de reducción de jornada por guarda legal:

a) Con carácter general, la Empresa intentará aplicar la concreción horaria que sea determinada por el trabajador/a que ejercita el derecho a la reducción de jornada.

b) No obstante, lo anterior, en aquellos Departamentos/Áreas en los que surjan dificultades organizativas o de cobertura del servicio la existencia de reducción de jornada el carácter internacional del puesto ocupado, que implique trabajar sometido a diversos usos horarios, se estará a lo siguiente:

1) Se procurará alcanzar un acuerdo voluntario entre los empleados con reducción de jornada del Departamento/Área, a fin de coordinar las concreciones horarias solicitadas de forma que se garantice el cumplimiento del servicio.

2) En aquellos casos en los que se produjera una confluencia de concreción horaria entre los trabajadores/as que estuviesen disfrutando ya de su reducción de jornada con las nuevas solicitudes de concreción horaria se establecerá turnos rotatorios al objeto de no perjudicar a ningún trabajador/a.

3) En caso de que este tipo de acuerdo sea imposible, o cuando se trate de puestos de carácter internacional que impliquen forzosamente trabajar en distintos usos horarios, la Empresa podrá, ante estas circunstancias, denegar la concreción solicitada y ofrecer otras opciones que resulten compatibles.

Capítulo III - Condiciones económicas

Artículo 13.- Retribuciones.

Las retribuciones para todo el personal afectado por el presente Convenio consisten en el salario mínimo garantizado más pluses y complementos concedidos a título individual.

Artículo 14.- Pagas extraordinarias.

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

Paga Extra-Junio: El importe de 30 días calculados sobre el salario mínimo garantizado, más antigüedad si la hubiere. Se devengará de 1 de enero al 30 de junio, en proporción al tiempo en alta en dicho período.

Paga Extra-Diciembre: El importe de 30 días calculados sobre el salario mínimo garantizado, más antigüedad si la hubiere, devengándose del 1 de julio al 31 de diciembre, en proporción al tiempo en alta en dicho período.

Paga de Marzo (Paga de Permanencia): El importe de 30 días calculados sobre el salario mínimo garantizado, más antigüedad si la hubiere, devengándose del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo año en curso, en proporción al tiempo en alta en dicho período.

El importe de las pagas extras de junio, diciembre y Permanencia va prorrateado en el salario diario de los/as fijos/as discontinuos/as, a tiempo parcial indefinido y eventuales.

Artículo 15.- 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/a.

Artículo 16.- 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, 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 17.- Complemento por antigüedad.

Está suprimido este concepto y congelada la cuantía y la posibilidad de seguir devengando este complemento, para todos los/las trabajadores/as de la plantilla de Hero España, S.A., tal y como establecen Convenios anteriores.

Artículo 18.- Indemnización por jubilación, invalidez y fallecimiento.

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

En el caso de jubilación el trabajador/a percibirá igualmente una mensualidad. Dicho premio de jubilación estará condicionado a que el/la trabajador/a pase a dicha situación en el momento de alcanzar la edad legal prevista para ello, siempre que en ese momento hubiera devengado la prestación a la que tuviere derecho.

Se concederá también una mensualidad al trabajador/a 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 necesario una antigüedad mínima de un año en la Empresa.

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 de lo Social o de Instancias Superiores 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.- Ayuda escolar.

Los/as trabajadores/as 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/as. En caso de que la enseñanza estuviera cubierta por cualquier Administración Pública quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será desde Preescolar hasta 4.º- de ESO, incluyendo FPI, FPII y Bachiller.

Esta ayuda escolar se traduce en los siguientes importes brutos para el año 2020/2023:

CURSO	IMPORTE
3 AÑOS	47.€
4 AÑOS	54.€
5 AÑOS	61.€
1.º- PRIMARIA	76.€
2.º- PRIMARIA	83.€
3.º- PRIMARIA	83.€
4.º- PRIMARIA	83.€
5.º- PRIMARIA	83.€
6.º- PRIMARIA	83.€
1.º- E.S.O	120.€
2.º- E.S.O	120.€
3.º- E.S.O	120.€
4.º- E.S.O	120.€
FPI, FPII, BACHILLER	120.€

Igualmente, y en los mismos términos anteriores se podrá solicitar una ayuda por importe 143.-€ bruto por curso, tanto para trabajadores/as como para hijos/as de trabajadores/as que estén realizando estudios universitarios, no pudiendo percibir esta ayuda en más de cuatro años consecutivos.

A partir de 2020, las ayudas escolares, en los términos especificados en el párrafo primero de este artículo, se limitará para aquellos/as trabajadores/as cuya renta no sea superior a 25.000.- € brutos anuales en el momento de la solicitud.

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

Artículo 20.- Ayuda por hijos/as disminuidos/as físicos y psíquicos.

Todo/a trabajador/a con hijos/as en dicha situación percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 100.- € mensuales. Aportando para ello el correspondiente certificado acreditativo de dichas circunstancias. Asimismo, el/la trabajador/a deberá comunicar cualquier circunstancia que pudiese afectar a la continuidad del percibo de la misma.

En caso de que ambos progenitores trabajen en la Empresa, se devengará una única ayuda por hijo/a.

Artículo 21.- 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/as interesados/as o a través del Comité de Empresa.

Capítulo IV - Modalidades del contrato de trabajo**Artículo 22.- Movilidad Funcional.**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Compañía deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en el presente convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de la representación legal de los trabajadores, el personal podrá reclamar ante la jurisdicción social.

3. El personal tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 23.- Contratación temporal.

Hero España, S.A. formalizará conforme al artículo 15 1 a) del E.T., contratos por obras o servicio determinado para aquellas tareas o trabajos con autonomía y sustantividad propias para perfiles específicos y diferenciales de la actividad normal de la Empresa.

De conformidad con la habilitación establecida en el citado precepto legal, a continuación, se recogen, de forma meramente orientativa, alguna de las actividades que podrán ser objeto de contrato por obra o servicio determinado, cuando se reúnan las condiciones de autonomía y sustantividad dentro de la actividad de la Empresa:

– La realización de actividades de formación y seguimiento para vinculados a contratos de suministros a puntos de venta farmacéuticos, agrupados por zonas geográficas.

– Proyectos de investigación y desarrollo de nuevos productos, hasta su finalización.

– Montaje de líneas.

– Gestión de puntos de venta para promociones o campañas concretas.

La lista realizada no es de carácter taxativo, pudiendo ser aplicada esta figura contractual a otros supuestos siempre que se cumplan los requisitos legales necesarios.

Artículo 24.- Contratación fijo/a discontinuo/a, llamamientos y ceses.

De conformidad con lo establecido en el art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, Empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos/as discontinuos/as de Hero España, S.A. en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la Empresa. Anualmente se confeccionará una lista, denominada Anexos, suscritos entre la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa, con indicación de todos los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as con su grupo profesional, sección, puesto, valor puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEPE, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año se comunicarían en este mismo Organismo Oficial. Cuando el/la trabajador/a fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos/as discontinuos/as, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y reconocida polivalencia, en la forma y condiciones establecidas en la Empresa. Es facultad de la Empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a los mismos. Esta valoración se ha realizado de manera objetiva por los máximos responsables de las distintas áreas de producción y logística en base a la habilidad, responsabilidad y esfuerzo necesario para el desempeño del puesto de trabajo y con conocimiento del Comité de Empresa. En función de la valoración obtenida en cada puesto de trabajo, los/as fijos/as discontinuos/as que ocupen los mismos, se adscribirán a los grupos profesionales C, D y E de acuerdo con los Anexos de fijos/as discontinuos/as.

El orden de llamamiento de los/las fijos/as discontinuos/as en las distintas secciones de producción y logística se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

1) Serán llamados primeramente los/las trabajadores/as del GP C, después los del D y el E.

2) Dentro del mismo GP, se iniciará el llamamiento de aquellos/as trabajadores/as que ocupen puesto de mayor valor, por la necesaria flexibilidad y polivalencia

en los turnos de producción, atendiendo a necesidades organizativas y productivas y si hay varios con esas circunstancias, se atenderá a la mayor antigüedad en el grupo. Lógicamente los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as del GP D, se incorporarán al trabajo una vez estén llamados todos los del GP C, y los del GP E, cuando lo hayan sido los del GP D. Por tanto, el criterio de antigüedad viene referido a cada grupo profesional y dentro de cada grupo en cada puesto de trabajo al que se pudiera adscribir. Por tanto, no prevalece el criterio de antigüedad en términos absolutos, sino solo dentro del Grupo Profesional, y se consensua la preferencia del CP C sobre el D y el D sobre el E, que lógicamente a la hora de los ceses será el primeramente afectado y así sucesivamente y en el orden inverso al del llamamiento.

Los ceses en las secciones se realizarán de manera inversa al llamamiento, siendo los primeros cesados los/las trabajadores/as pertenecientes al grupo profesional E y dentro del mismo los/las trabajadores/as en puestos de menor valor. El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre establecida entre la Empresa y el Comité (teléfono). Si no hubiese posibilidad de contactar con el/la trabajador/a por la vía antes mencionada se le enviará telegrama y/o burofax. En caso de incomparecencia o en el supuesto que se constatará que no hubiera recibido telegrama o burofax, se remitirá nuevamente requiriendo de inmediato la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el/la trabajador/a no se persona en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja en la Empresa. Será obligación del/la trabajador/a informar de cualquier cambio de domicilio a efectos de llevar a cabo el llamamiento de manera correcta, entendiéndose como válidamente realizado el llamamiento efectuado al último domicilio facilitado por el/la trabajador/a a la Empresa.

La prestación continuada de servicios de fijos/as discontinuos/as 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, por lo que no se pacta norma o procedimiento alguno para el acceso a la fijeza continua de los/as fijos/as discontinuos/as por tener este contrato su propia peculiaridad discontinua con independencia del mayor o menor número de prestación de día de servicio. En caso de incumplimiento del régimen de llamamiento por parte de la Empresa, los/as trabajadores/as podrán demandar por despido, en los términos del artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.- Trabajos en distintas plantas del personal fijo discontinuo.

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los/as fijos/as discontinuos/as por orden de grupo profesional, puesto, valoración de desempeño y antigüedad, dentro de cada puesto de trabajo, sección y grupo profesional, con las peculiaridades recogidas en aquel, los suscriptores del presente Convenio, establecen que si en determinado momento, un/a trabajador/a fijo/a discontinuo/a interrumpe su trabajo por falta de actividad en su sección, la Empresa podrá dar trabajo en otras secciones productivas de la Empresa, a otros/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cuando estos reúnan las condiciones exigidas en las nuevas secciones de producción. Se incorporará a la nueva sección de producción, a continuación del/a último/a de la lista de dicha sección, 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 sección.

El criterio de incorporación y de trabajo a nuevas secciones se realizará entre todos los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cesados de las distintas secciones, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y siendo ocupado por aquellos/as trabajadores/as que hayan desempeñado puestos similares en otras secciones o que requieran competencias similares y siempre teniendo en cuenta la valoración de desempeño y la antigüedad.

Artículo 26.- Contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial regulado en RD Ley 16/2013, se pacta para el Régimen General y no Sistema Especial, que las horas complementarias y las horas voluntarias (cuando las mismas sean legalmente posibles) respectivamente sean el 60% y 30% de la jornada pactada. Su importe será igual al valor de la hora ordinaria.

El preaviso para la realización de horas complementarias y voluntarias será de 1 día.

Capítulo V - Prevención de riesgos y salud laborales.

Artículo 27.- Disposiciones Generales sobre Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Aplicable.

La Empresa cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está certificado bajo el estándar de la norma internacional ISO 45001, fomentando de esta manera la integración de la responsabilidad en materia de seguridad y salud como parte del plan general de la organización y demostrando el compromiso con los empleados para crear una organizacional cultural que fomenta la participación de trabajadores en el sistema de gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo.

El Servicio de Prevención Propio cuenta con recursos técnicos y humanos para asumir las especialidades de Seguridad, Higiene y Ergonomía-Psicosociología.

La certificación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Hero España, S.A. bajo la Norma ISO 45001 supone un reconocimiento público del compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, así como la integración total de la actividad preventiva en el seno de la Empresa.

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

La normativa aplicable será la legislación vigente que en cada momento se determine, y que se reflejará en el 'Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales' y Plan Preventivo de la Empresa, documento en continua actualización y adaptación a los cambios normativos.

La integración de la prevención en los distintos procesos de la organización se refleja en procedimientos que van, desde la gestión de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), hasta la adquisición de maquinaria para la actividad industrial de la Empresa.

Artículo 28.- Responsabilidades.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales marcará las políticas y directrices en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Empresa.,

Hero España, S.A. dota de medios humanos, económicos y técnicos a este Servicio para posibilitar el cumplimiento de la normativa legal vigente por parte todos los componentes de la plantilla.

El Servicio de Prevención y Salud Laboral ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Con el fin de establecer y dar a conocer las responsabilidades y delegaciones en materia de prevención de riesgos laborales se publicó el Mapa de Responsabilidades en materia de PRL de la Compañía, en el que de una manera clara se representan las distintas relaciones, responsabilidades y delegaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene toda la estructura jerárquica de la misma.

De esta manera, todo trabajador/a de Hero España, S.A. independientemente de su área, puesto de trabajo o nivel jerárquico tiene definidas sus responsabilidades en materia de PRL y dispone de la formación e información necesarias para su aplicación.

El Plan de Prevención y Salud Laboral Preventivo debe ser cumplido, conocido y respetado por todos los componentes de la plantilla. El personal de la Empresa está relacionado e implicado en temas de Prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la Empresa y los trabajadores/as, por lo que todos deben respetar interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los/as trabajadores/as han sido informados del art.29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de Prevención.

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

Artículo 29.- 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/as. 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 cambia en 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 30.- Equipos de Protección Individual y Uniformidad.

Para garantizar la seguridad y salud de los/las trabajadores/as de Hero, ésta se obliga a entregar:

- a) Equipos de Protección Individual.

La Empresa dota a sus 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/la trabajador/a 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/as trabajadores/as, art. 29 de la Ley 31/1995, cuando los riesgos no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

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

b) Uniformidad

En cuanto a la uniformidad se establece que la Empresa entregará a todos/as los/as trabajadores/as un uniforme cada vez que éste lo precise por motivo de seguridad e higiene.

Los uniformes son propiedad de la Empresa, no estando permitido modificaciones con respecto a su diseño. El/la trabajador/a deben cuidarlos y llevarlos siempre limpios velando siempre que los mismos se encuentren apartados de cualquier foco de contaminación. Cualquier modificación sobre el uniforme o prendas destinadas al trabajo debe ser notificada previamente al responsable de cada área.

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 31.- Vigilancia de la Salud.

A tenor de la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Hero España, S.A. garantiza a los trabajadores/as 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/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, 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/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as 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.

Artículo 32.- Protecciones especiales.

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

a) Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

b) Protección de la maternidad.

c) Protección de los menores.

Artículo 33.- Formación en Prevención.

Cada trabajador/a recibirá recibe 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.

La formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es continua, desarrollando anualmente planificaciones de formación en esta materia.

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.

Artículo 34.- Información.

La Empresa informará a través de los canales internos mediante los cuales se pondrá en conocimiento a todo el personal de cualquier normativa interna referente a Prevención, así como cambios y novedades en la misma.

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

- MiHero (sistema digital de trámites del empleado)
- Intranet corporativa
- Correo Interno.
- Tablón de anuncios.
- Guía de Prevención de Riesgos Laborales.
- Guía de Prevención de Riesgos Laborales para Contratadas Externas en Hero España, S.A.
- Vídeo, CD's y PowerPoint sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- TV interna
- Circulares - Correos electrónicos
- Whatsapp para contingencias de fuerza de mayor
- 'Servicio de Prevención Informa'
- Campañas puntuales 'Los accidentes se pueden evitar'
- Reuniones secciones.
- Encuestas.
- Buzones de Prevención.
- Biblioteca.
- Otros

Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud.

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

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

El Comité está formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Las reuniones son trimestrales pudiendo convocarse en cualquier momento por una razón justificada.

Capítulo VI - Higiene alimentaria

Artículo 36.- 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.

De esta forma, se da cumplimiento a la Legislación vigente en cuanto a Manipuladores de Alimentos, Food Defense, según la última versión de la norma IFS, (INTERNATIONAL FOOD STANDARD), de seguridad y calidad alimentaria, vigente desde Julio 2012, donde se incluye el nuevo módulo de Food Defense.

La formación será on-line y se impartirá a través de la plataforma interactiva, Learning From Experts – LFE. Incluye una parte teórica, correspondiente a conceptos de microbiología, y una segunda parte de acciones prácticas del manipulador de alimentos. Al final de la acción formativa se incluye un examen tipo test para poner en práctica los conceptos adquiridos.

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

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

Los locales reunirán las condiciones sanitarias y de medio ambiente, adecuadas disponiendo de medios para mantenerlos limpios y en estado higiénico, siendo obligación de los trabajadores/as 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 requerido lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Capítulo VII - Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as

Artículo 37. Faltas y sanciones.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la Empresa. Para la determinación de las conductas de los trabajadores que puedan ser calificadas como faltas y la correspondiente sanción disciplinaria, podrán emplearse en la averiguación de los hechos acaecidos las imágenes de las cámaras de videovigilancia instaladas con fines de seguridad en la Empresa, y que se encuentran debidamente señalizadas y en lugares no invasivos de la intimidad de los trabajadores. 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 dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).

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 ocasionará accidente a los/as compañeros/as 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 (número de teléfono, domicilio, etc.), dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin avisar previamente al servicio de control con una antelación mínima de 2 horas. La ausencia de aviso, si produjese perjuicio notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave. No identificarse en la entrada y salida en los puntos de control de acceso. Aprovechar la identificación de otro trabajador para acceder a zonas de control de acceso.

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/as 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, superior o compañero.

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. La reiteración se considerará falta grave.

15. No avisar una vez conocida o sabida la ausencia al trabajo.

16. La no utilización de equipos de protección, siendo considerada como grave o muy grave si pone en peligro su integridad física o la de sus compañeros.

17. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.

18. La negativa del/a trabajador/a a suscribir los documentos que, amparados por el valor de protocolos, procedimientos, normas, políticas, cláusulas, novaciones contractuales, etc.... que se hayan puesto a la firma y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 45 y 46 de nuestro convenio colectivo.

19. La no incorporación de los Km del vehículo de Empresa en el portal del empleado, siendo requerido para ello, ya que la Empresa debe cumplir con la Legislación vigente en cuanto a cotizaciones a la Seguridad Social e IRPF.

Faltas graves

1. Más de dos faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días, sin avisar previamente con una antelación mínima de 2 horas. La ausencia de aviso, si produjese perjuicio notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

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

3. 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/as de trabajo, se considerará falta muy grave. A estos efectos se considerará siempre falta muy grave el incumplimiento del Plan de Formación de Higiene Alimentaria y las actividades y/o hechos indecorosos que puedan poner en riesgo la seguridad del consumidor o los productos elaborados.

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

5. 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.

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

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

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

9. 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.

10. Encubrir a los autores de faltas graves.

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

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

13. Acceder a zonas o áreas no previstas para el desempeño habitual de su trabajo, sin la debida autorización.

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

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

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

17. No comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de RRHH (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.

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

19. Representar a la Empresa sin la debida autorización de su jefe. Tampoco se puede participar en cursos, conferencias, master, universidades, fundaciones, etc.... durante la jornada laboral, sin la autorización preceptiva de su superior.

20. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas en Prevención de Riesgos Laborales.

21. La captación de imágenes para su posterior difusión por cualquier medio, sin la autorización y consentimiento de la Empresa y/o interesado.

22. La falta de respeto a los miembros del Servicio de Salud Laboral y de Prevención de Riesgos Laborales, así como el incumplimiento de las directrices y recomendaciones.

23. Falta de preaviso en caso de ausencia, salvo en casos de imposibilidad de realizarlos.

24. La reincidencia o negativa del/la trabajador/a, a la firma de documentación o la no incorporación de aquellos datos que son necesarios para la gestión de la Empresa serán consideradas como faltas graves

Faltas muy graves

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o quince 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/as.

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/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

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 conforme con la valoración del desempeño.

13. Originar injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

14. El incumplimiento por parte del responsable de equipos de personas a su cargo, de la obligación de dar al trabajador/a, 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 Recursos Humanos, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.

17. Realizar manifestaciones mediante cualquier medio de comunicación que dañe o perjudique el buen nombre de la Empresa y de los trabajadores.

18. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo, de conformidad con el Protocolo de Medios Informáticos y Telemáticos de la Empresa.

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

20. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a 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/as.

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

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

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

24. No comunicar padecer de enfermedad grave contagiosa a la Dirección de la Empresa.

25. La reincidencia en falta grave, siempre que hubiera sido sancionada en los 365 días inmediatamente anteriores y hubiera adquirido firmeza.

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

27. La violación del Acuerdo de Compromiso del/a Trabajador/a sobre la Confidencialidad de la Información de acuerdo con la normativa en protección de datos.

28. Todas aquellas actuaciones de cualquier miembro de la plantilla, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos y/o acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

29. La simulación de enfermedad o accidente.

30. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

31. 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.

32. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estupefacientes.

33. 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.

34. Prestar servicios por cuenta ajena en situación de excedencia, o no informar de la situación de pluriempleo o pluriactividad.

35. La no utilización de los equipos de protección que supongan riesgo notorio tanto para el/la trabajador/a como para sus compañeros/as.

36. El no cumplimiento de lo estipulado en la Disposición Adicional Sexta.

37. La no aceptación por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo cuando el servicio de salud laboral lo declare no apto para el desempeño habitual que estaba realizando, tras haber realizado la Empresa los trámites correspondientes para su posible reubicación. En este supuesto el desempeño del nuevo puesto de trabajo no podrá atentar a la dignidad y formación profesional del trabajador.

38. El asistir a eventos o actos sociales organizados por la Empresa teniendo suspendido el contrato de trabajo, salvo autorización expresa por parte de la Empresa.

39. Retraso de más de 2 días en la presentación de los partes de baja y de confirmación en la Empresa.

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

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

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

46. No comunicar inmediatamente por parte de los/as trabajadores/as, 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.

47. El consumo de tabaco, alcohol o estupefacientes durante la jornada laboral. Se permitirá el consumo de tabaco durante el tiempo de la pausa para el bocadillo en lugares que hayan sido exclusivamente habilitados por la Empresa.

48. Incumplimiento grave del Código Ético y de Conducta conlleva la transgresión de la buena fe contractual.

49. El incumplimiento por parte de la plantilla de las cláusulas contractuales, protocolos, políticas, normas, instrucciones, etc..... firmadas en el sistema digital MIHERO.

50. Dejación de funciones y responsabilidades en materia de cumplimiento normativo.

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

52. Aquellos que, no aceptando los acuerdos adoptados en el seno de la Empresa, inciten a otros trabajadores al desobedecimiento de los mismos.

53. La no incorporación al trabajo, cuando el trabajador/a sea requerido para ello al inicio de la campaña, ciclo productivo o determinada actividad.

Artículo 38.- 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

Todas aquellas faltas leves, graves o muy graves que lleven aparejada como sanción la de suspensión de empleo y sueldo, y con independencia del número de días que correspondan, deben ser notificadas al trabajador por escrito, con indicación pormenorizada de los hechos que la motivan y sancionan, con una correcta tipificación de la falta.

Asimismo, se indicará la fecha en que ocurrieron los hechos y la fecha en que se cumplirá la sanción, que puede posponerse a juicio de la empresa, al momento en que aquella adquiera firmeza, viniendo obligada HERO ESPAÑA S.A., una vez sea firme la sanción, a imponer la misma, en un plazo no superior a quince días.

Se dará conocimiento al Comité de Empresa de las sanciones por faltas graves o muy graves, salvo que se impongan a representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, en cuyo caso será preceptivo la incoación de expediente contradictorio previo, en el que serán oídos, aparte del trabajador afectado, el Comité de Empresa, quien podrá emitir informe en relación con el expediente en plazo no superior a 48 horas a partir de la comunicación recibida. No será preceptivo el nombramiento de instructor o secretario en el expediente contradictorio, debiendo el mismo tramitarse en el departamento de RR.HH., de Hero España S.A.

Artículo 39 – Prescripción.**Prescripción de las faltas**

Respecto a los trabajadores/as, 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 VIII – Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**Artículo 40.- 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/as trabajadores/as.

Artículo 41.- 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 42.- Plan de Igualdad.

Hero contempla dentro de su política estratégica de Recursos Humanos la gestión de la igualdad de oportunidades a todos los niveles de la organización como algo esencial.

Hero España, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad de acuerdo con el diagnóstico previo negociado con la representación de legal de los trabajadores. A través del Plan se adoptan medidas, objetivos, estrategias y prácticas necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Empresa, así como eliminar toda discriminación por razón de sexo.

Artículo 43.- Comité de Igualdad.

Existe un Comité para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de lograr un efectivo impulso y seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.

Las funciones del Comité de Igualdad son de asesoramiento e impulso de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y el logro de la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. Entre sus funciones destacamos las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Velar por el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre los objetivos y contenido de Plan de Igualdad.
- Acompañar e impulsar la implementación del Plan de Igualdad
- Difundir las actividades que se lleven a cabo.
- Informar y asesorar sobre la implementación de las medidas del Plan de Igualdad.

- Elaborar informes anuales de seguimiento sobre el grado de consecución de los objetivos y resultados durante el período de referencia.
- Proponer cambios / adecuaciones al Plan de Igualdad que se puedan derivar de los informes de seguimiento.
- Interpretar y/o arbitrar en la solución de los posibles conflictos que puedan producirse en la aplicación del Plan de Igualdad.
- Promover acciones que mejoren en la igualdad en el seno de nuestra compañía.
- Comunicar las acciones para el impulso de todos los empleados/as.
- Otras funciones que puedan derivarse del Plan de Igualdad.

Artículo 44.- Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad.

Hero España ha procedido al registro ante la Autoridad Laboral del Plan de Igualdad.

La plantilla de Hero España dispone a través del sistema digital MIHERO de toda información sobre el contenido del Plan de Igualdad en vigor.

Artículo 45.- Validez firma digital.

En los últimos años se han dictado normas que reconocen la legalidad de una firma digital (firmas electrónicas estándar), considerándola una firma vinculante.

En el presente Convenio Colectivo, los interlocutores sociales quieren incorporar soluciones de firma digital que permitan crear registros electrónicos con validez legal, suprimiendo la necesidad de imprimir documentación para autorizaciones de firma. Esto nos permitirá aprovechar las ventajas de un flujo de trabajo totalmente automatizado que incluye la sustitución de procesos lentos y costosos de aprobación, basados en el papel por otros rápidos, de bajo coste y totalmente digitales.

Por tanto, se reconoce la legalidad de la firma digital como vinculante en todos los documentos firmando en Hero España, S.A. mediante este sistema sustituyendo así las firmas manuscritas

Artículo 46.- Sistema digital MIHERO.

Hero España a través del Sistema digital MIHERO ha apostado por las nuevas tecnologías de comunicación con sus empleados. Desde esta herramienta informática todos los empleados pueden gestionar aspectos de sus relaciones laborales con Hero España, S.A. tales como permisos, peticiones, consulta de saldos de vacaciones, campañas de prevención etc....

Con el fin de hacer accesible dicho portal a toda la plantilla, se han instalado puestos móviles donde el trabajador/a puede acceder al portal sin ningún inconveniente.

Para el acceso desde el Dpto. de RRHH ha entregado de forma individual a cada trabajador/a un id usuario/a y una contraseña, la cual debe ser cambiada en el primer acceso que realiza el empleado asegurándose de esta manera que sólo el trabajador conoce la misma.

Mejorando la comunicación desde el sistema digital MIHERO, Hero España S.A. podrá realizar comunicados de Políticas de Empresa, Prevención, Calidad, Medioambiente, Privacidad y otras, Normas internas, Códigos Éticos y Conducta, Compromiso de confidencialidad, Protección de Datos, etc....

Con el fin de que la plantilla esté informada continuamente a través de MIHERO, cada vez que se genere un documento nuevo o exista algún cambio en los ya existentes, el trabajador/a tendrá que leer y aceptar dicho documento. Para ello siempre será necesario la aceptación del documento, quedando registrado un log de dicha aceptación, sustituyéndose de esta manera la firma manuscrita por parte de la plantilla de cualquier documento generado, siendo un sistema fehaciente de firma y aceptación de los contenidos incluidos por la Compañía ya que el/la trabajador/a dispone de id usuario/a y una contraseña que sólo es conocida de manera personal e intransferible.

Las partes reconocen y aceptan la legalidad de la firma digital a través de 'MIHERO' como vinculante en todos los documentos firmados, pasando éstos a formar parte integrante a todos los efectos del contrato de trabajo suscrito entre las partes.

Con su firma por este medio, es aceptado que ha sido informado y que por tanto conoce su contenido, comprometiéndose al cumplimiento, obligaciones, deberes y derechos de sus contenidos.

Capítulo IX – Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo

Desde el Órgano de Gobierno de la Empresa en su ánimo de asegurar que, el sistema de gestión de cumplimiento normativo es conforme con los requisitos exigidos por la Ley, ha asignado a las distintas posiciones de la Empresa, responsabilidades y competencias de Compliance, siendo asumidas por cada miembro como parte de sus funciones y recogidas en nuestro Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo.

Artículo 47.- Roles y responsabilidad.

Con independencia de lo establecido en el Capítulo V del presente Convenio Colectivo referido de forma genérica al tema de Prevención de Riesgos Laborales, Hero España, S.A. quiere que determinadas posiciones 'directores, jefes de departamento, jefe de secciones, mandos, cuadros técnicos, etc....' asuman roles y responsabilidades en materia de cumplimiento normativo evaluando para ello una competencia específicas en esta materia al objeto de involucrar a toda la plantilla y crear una cultura de cumplimiento normativo en toda la organización.

Hero España de acuerdo con lo establecido en la Ley 5/2010, modificada por la Ley 1/2015, expresamente indica que en su convencimiento de seguir manteniendo una conducta ejemplar ha decidido implantar un sistema de cumplimiento normativo basado en tres pilares fundamentales como la prevención, la detección y la respuesta. A través de políticas, código ético y de conducta, protocolos, procedimientos, instrucciones, etc. forma e informa al personal de manera adecuada y suficiente a los efectos de que estos asuman cualquier responsabilidad por actos, acciones u omisiones de cualquier incumplimiento en las disposiciones legales anteriormente citadas.

Esta responsabilidad es exclusiva para las posiciones relacionadas anteriormente no siendo una lista taxativa, pudiéndose incorporar nuevas posiciones por la asunción por parte de éstos de sus competencias a estos efectos.

Sin perjuicio de las acciones penales que pudieran derivarse en su caso, la contravención de los citados protocolos, políticas y procedimientos podrá ser considerada transgresión grave de la buena fe contractual y sancionable con el despido.

Artículo 48.- Sistema de gestión de cumplimiento normativo.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/a del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo llevará aparejada la extinción contractual conforme al art. 54 d) del Estatuto de los Trabajadores basado en transgresión de la fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Disposición adicional primera.- No discriminación

La Empresa no realizará ningún tipo de discriminación entre sus trabajadores/as 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/a.

El/la trabajador/a que cese voluntariamente en el trabajo deberá comunicarlo a la empresa con la siguiente antelación: grupos profesionales A y B 90 días, grupo profesional C 30 días, grupo profesional D 20 días, grupo profesional E 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 los distintos grupos profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha. 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 los distintos grupos profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

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.

El objetivo 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/as y que establece un sistema de formación general y específico para los distintos puestos de trabajo, intentando fomentar la polivalencia entre los/as empleados/as.

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 FUNDAE, 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.

Además, 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.

De la misma manera, Hero cuenta con un Sistema de Gestión del Rendimiento mediante la definición de los objetivos personales, los cuales tienen que estar alineados con los objetivos de la Empresa y con el departamento al que pertenezcan.

Disposición adicional quinta.- Pacto de no competencia.

El tiempo de duración de pacto de no competencia no podrá ser superior a dos años para el personal técnico y de seis meses para el resto del personal. Durante los periodos establecidos y una vez finalizada la relación laboral con esta Empresa, el/la trabajador/a se compromete a no participar directa o indirectamente dentro de las áreas de negocios propios del Grupo Hero, por sí mismo como propietario, socio o empleado de cualquier empresa que compita con la Compañía.

El acuerdo entre la Empresa y el/la empleado/a, de la cláusula de no competencia será la cantidad de un tanto % del salario base bruto anual a pactar entre las partes que figurará en su nómina como pacto de no competencia, entendiéndose que esta cantidad es parte del salario bruto anual acordado.

En caso de violación de la cláusula de no competencia, el/la empleado/a deberá devolver a la Compañía, el equivalente al complemento que por tal concepto se le ha abonado en los últimos tres años de salario bruto anual y que figure en su recibo de salario. El pago de la indemnización no puede eximir al trabajador/a de la observación del compromiso de no competencia.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de la Empresa de ejercitar contra el quebrantamiento de la obligación de no competencia postcontractual, así como la adopción de las medidas legales pertinentes para solicitar el cese de la actividad en la que consista el quebrantamiento.

Disposición adicional sexta.- Pacto de no concurrencia y exclusividad.

Dadas las peculiaridades del trabajo que se desempeña en Hero España, S.A., alguna de ellas muy peculiares en el mercado agroalimentario con una alta sofisticación tecnológica y científica y cuya divulgación sobre los

datos de la organización y los planes de trabajo podrían suponer un muy grave perjuicio para la Empresa, se pacta que todos los trabajadores de la plantilla de los grupos profesionales A y B desde su ingreso en la misma, están sometidos a la exclusividad y no concurrencia con otros trabajos que puedan implicar competencia con los que se desarrollan en Hero España, S.A.

Como compensación de este pacto, los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior podrán percibir % por ese concepto.

De conformidad con lo establecido en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores, y dada la naturaleza de nuestra actividad y de determinados puestos de trabajo y los servicios desempeñados, durante la vigencia de la relación laboral el/la trabajador/a no podrá realizar prestación de servicios alguna para otros/as empresarios/as, cualquiera que sea su ámbito de actuación ya se mediante relación laboral, civil-mercantil o de cualquier naturaleza jurídica, excepto en aquellos casos en los la Empresa lo autorice expresamente mediante comunicación escrita, llevando incluido en el salario bruto anual pactado dicho concepto.

El quebrantamiento de la obligación establecida en la presente Disposición podrá dar lugar válidamente al despido disciplinario del trabajador/a, así como a una indemnización, que el/la trabajador/a deberá abonar a la Empresa, en una cuantía equivalente al complemento que por tal concepto se le ha abonado en los últimos tres años de salario bruto y que figure en su recibo de salarios, con independencia de la cuantía del beneficio económico que el/la trabajador/a haya podido obtener como resultado de tal situación, y sin perjuicio, en su caso, de la reclamación por daños y perjuicios que la Empresa pueda ejercitar.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la posibilidad de la Empresa de aplicar el régimen disciplinario establecido en la normativa legal y convencional de aplicación, así como también de ejercitar contra el trabajador/a la correspondiente acción judicial por los daños ocasionados.

Disposición adicional séptima.- Cláusula de revisión salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio no se pacta cláusula de revisión salarial alguna.

Disposición adicional octava.- 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. Asimismo, si se produjera un incremento del SMI en los años de vigencia del presente convenio se tendrá en cuenta a todos los efectos las cláusulas de compensación y absorción que pudiera afectar a dicho salario para garantizar que tanto el salario mínimo garantizado como los complementos salariales que puedan percibir los trabajadores en cómputo anual no puedan ser inferiores al SMI.

Disposición adicional novena.- Flexibilidad y conciliación personal y laboral.

Los trabajadores/as 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, flexibilidad a través de la acciones y ayudas sociales como asesoramientos jurídicos, 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 décima.- 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/a; donde se concentra todo lo referido al compromiso con el desarrollo profesional, la formación y la capacitación, la promoción de la empleabilidad de los/as trabajadores/as, los cuidados con la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo, entre otros.

Hero España, S.A., dispone de un Código de Ética y Conducta, aprobado por la Dirección y dirigido a todo el personal de la Empresa, siendo fiel reflejo de la filosofía de la Empresa. El objetivo es establecer pautas de conducta de todo el personal de la Empresa en el desempeño de su actividad profesional, que a la vez fomenten acciones de RSE. Para su cumplimiento y seguimiento se cuenta con un Comité de Ética y Conducta.

Disposición adicional undécima.- Protección de datos.

La plantilla es informada a través de MIHERO de todos aquellos aspectos relativos a la protección de datos, tales como, manuales, procedimientos, compromiso de confidencialidad, instrucciones, responsabilidades, derechos, deberes, etc... Hero España garantiza que, en el tratamiento de datos personales se toman todas las medidas para que los mismos sean tratados conforme a la normativa reguladora en protección de datos, informando a la plantilla de las finalidades en el tratamiento de datos, la base legitimadora del tratamiento, la conservación de los datos, destinatarios de las cesiones y transferencias internacionales, mostrando un especial interés en informar a la plantilla de los derechos que les asisten con respecto a la protección de datos.

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 duodécima.- Recibo de salarios.

Debido a que hoy en día cada vez es mayor el uso de nuevas tecnologías de la información y dado a que este entorno adquiere más importancia en nuestra sociedad y siendo coherente con la política que esta Empresa lleva sobre el medioambiente, es por lo que desde la Dirección de RRHH da la posibilidad al trabajador/a de poder recibir su recibo de salarios vía correo electrónico, pudiendo manifestar su decisión por escrito o verbalmente.

Disposición adicional decimotercera

El derecho al percibo de cualquier prestación, subsidio, etc., que pudiera conceder Hero España, S.A independientemente de la naturaleza de la misma, finalizará una vez se haya producido la extinción de la relación laboral.

Disposición adicional decimocuarta.- Comisión Paritaria.

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

En representación de la Empresa:

D.^a Encarna Guirao Jara

D. Pedro Pérez Aráez

D. José Manuel Moreno Martínez

En representación de los/la trabajadores/as:

D.^a María Sánchez Poveda

D. Francisco Jiménez Aragón

D. Cayetano Hellín Iniesta

Además de las funciones anteriormente referidas, corresponderá a la Comisión Paritaria la resolución de la discrepancia que se sometan a su consideración por los afectados por el presente Convenio, en cuanto a su interpretación, así como también en lo relativo a los supuestos en los que no se alcance acuerdo durante el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los componentes de la Comisión. Se realizarán un máximo de dos votaciones por cada cuestión sometida a la consideración de la Comisión, que en todo caso deberán estar separadas por un día natural.

La Comisión deberá comunicar el acuerdo que, en su caso, se alcance, por escrito, en el plazo máximo de 7 días desde que se sometió a su consideración la discrepancia. Se publicará copia del acuerdo que en su caso se alcance en el tablón de anuncios de la Empresa.

Disposición adicional decimoquinta.- Jubilación forzosa .

Se pacta expresamente la jubilación forzosa de cualquier trabajador/a de Hero España, S.A., en el momento del cumplimiento de la edad reglamentaria que en cada momento establezca la Seguridad Social siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción de su contrato de trabajo tenga derecho en el momento del hecho causante al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Por otro lado, Hero España, S.A., vincula esta jubilación forzosa obligatoria a la conversión de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as a fijos/as continuos/as en el mismo número de trabajadores/as que se jubilen y fomentando así mismo el acceso a la fijeza de trabajadores/as con contrato temporal. Lo regulado en la presente Disposición Adicional resultará de aplicación para aquellos trabajadores que cumplan la edad reglamentaria de jubilación y reúnan el resto de los requisitos con posterioridad a la publicación del Convenio Colectivo. Para aquellos trabajadores que a la fecha de la publicación hubieren cumplido ya la edad reglamentaria, se establece un período de carencia de cuatro años, pasados los cuales se aplicará la jubilación forzosa, siempre y cuando cumplan los restantes requisitos.

Disposición adicional decimosexta.- Registro de jornada:

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, se procederá por la Empresa a efectuar un Registro de la Jornada de todos los trabajadores de la Empresa. La organización y documentación del registro de la jornada se efectuará mediante acuerdo con la representación de

los trabajadores, si bien se procurará que el mismo se ponga a disposición de los empleados utilizando los medios telemáticos preexistentes.

Disposición transitoria primera.- Clasificación profesional.

Con el objetivo de dar cumplimiento al art. 22 del Estatuto de los Trabajadores redactado por el artículo 8 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio), se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, a los cuales quedarán adscritos los trabajadores desde el momento de la entrada en vigor del presente Convenio.

La implantación de estos grupos profesionales no perjudicará en ningún momento el salario mínimo garantizado y complemento de empresa que viniese percibiendo el trabajador/a a la fecha de aprobación de este convenio colectivo.

Los trabajadores que tuviesen su salario mínimo garantizado bruto anual inferior al establecido en la tabla salarial del grupo profesional aumentarán su el mismo hasta igualar este mínimo, consolidando la diferencia, pasando automáticamente al salario mínimo de grupo. Si por el contrario su salario mínimo garantizado bruto anual fuese superior al salario mínimo anual garantizado en el Grupo Profesional al que queda adscrito, dicho salario bruto se ajustará al del Grupo Profesional, estableciéndose un complemento salarial por la diferencia, que se denominará Complemento Convenio Individual.

Este Complemento Convenio Individual se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base del Grupo Profesional de adscripción, de conformidad con la cláusula de revisión salarial establecida en el presente Convenio.

Disposición transitoria segunda.

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.

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO PARA 1800 HORAS	COMPLEMENTO HORA NOCTURNIDAD MÍNIMO GARANTIZADO
GRUPO A	21.333,75	4,00
GRUPO B	16.000,05	3,25
GRUPO C	15.840,00	2,00
GRUPO D	15.732,00	1,70
GRUPO E	15.174,00	1,60
GRUPO F	15.138,00	1,50

Los trabajadores que perciban su salario mínimo anual garantizado, por hora ordinaria de trabajo efectiva, llevarán incluida en esta las partes proporcionales correspondientes a domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias de julio, navidad y permanencia de los respectivos grupos profesionales.

Para los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales que perciben su retribución por hora efectiva de trabajo, el salario mínimo anual garantizado se abonará en proporción a las horas de la jornada anual trabajadas.

GRUPO A.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	11,85 €
GRUPO B.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	8,90 €
GRUPO C.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	8,80 €
GRUPO D.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	8,74 €
GRUPO E.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	8,43 €
GRUPO F.- SALARIO HORA MÍNIMO GARANTIZADO:	8,41 €

El sistema de clasificación profesional de Hero España, S.A. se encuentra regulado en el procedimiento de Grupos Profesionales consensuado con el Comité de Empresa y donde aparecen los criterios para determinación de pertenencia a los mismos, así como los distintos factores de ponderación de los Grupos Profesionales.

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 22 de junio de 2020.

Comisión negociadora

Representación de la Empresa	Representación de los/las trabajadores/as
D. Francisco Javier Uruñuela Fernández	D.ª María Sánchez Poveda
Director General	Comité de Empresa - REDES
D.ª Encarna Guirao Jara	D. Francisco Jiménez Aragón
Directora de RR.HH	Comité de Empresa - REDES
D. Pedro Pérez Aráez	D. Cayetano Hellín Iniesta
Jefe Relaciones Laborales	Comité de Empresa - Trabajadores/as Independientes
D. José Manuel Moreno Martínez	
Jefe Administración Personal	