

CONVENIO COLECTIVO DE HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA (HEFAME, S.C.L.).

Visto el texto del Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (código de Convenio número 9002472), que fue suscrito, con fecha 27 de enero de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO. USO y CSI-F, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 25 de marzo de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA (HEFAME, S.C.L.).

Título I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito territorial.

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Hefame tiene abiertos o pueda abrir durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito personal.

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre Hefame y el personal vinculado a ésta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre Hefame y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma.



Igualmente las contraídas por Hefame con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio, los contratos de Alta Dirección firmados al amparo del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El período de vigencia de este Convenio colectivo será de cuatro años, contados desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante, determinadas materias del mismo tendrán un período de vigencia distinto, circunstancia que se reseña expresamente.

Las materias con período de vigencia distinto al general del Convenio o con fecha de terminación expresa, desplegarán sus efectos o finalizarán su vigencia, en todo caso, en el momento que indique su regulación específica, salvo pacto en contrario.

La vigencia general del presente Convenio colectivo se prorrogará a su finalización tácitamente, de año en año, a no ser que cualquiera de las partes negociadoras, en la representación que ostentan, comunique su revisión o resolución a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Caso de no ser denunciado válidamente, los conceptos retributivos serán incrementados en el mismo porcentaje que haya experimentado el índice de precios al consumo, facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, del año inmediatamente anterior.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y sus anexos. En caso de que judicialmente se declarase que cualquiera de los mismos vulnerase la legalidad vigente, lesionase gravemente intereses de terceros o se declarase la nulidad del mismo, tal declaración de ilegalidad o nulidad afectaría a todo el Convenio, que se tendría totalmente por ineficaz, debiendo negociar su contenido íntegramente las partes firmantes.

Artículo 5. Comisión de interpretación, seguimiento y control del convenio.



Durante la vigencia del presente Convenio colectivo se creará una Comisión Paritaria para la interpretación, seguimiento y control del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 10 miembros, cinco en representación proporcional de la parte Social de la Comisión Negociadora firmante del Convenio colectivo y cinco en representación de la parte económica de la Comisión Negociadora.

Esta Comisión será presidida por aquel de los tres miembros representantes de la Dirección de la empresa que ésta designe.

La Dirección y trabajadores de la empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos que surjan, derivados de la aplicación e interpretación del Convenio se someterán preceptivamente a dicha Comisión de Interpretación. Las resoluciones de esta Comisión constituirán trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, previo a la interposición de demanda. Los plazos para emitir las resoluciones serán de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios, contados desde que se haya constituido la Comisión ad hoc.

Caso que la Comisión no llegara a acuerdo en un conflicto de carácter colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, las partes podrán solicitar la mediación en la Dirección General de Trabajo del Ministerio u organismo competente al efecto y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

La presente Comisión se reunirá siempre que fuere necesario y lo solicite alguna de las partes.

Título II. Organización del trabajo.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores por la normativa vigente.

Artículo 7. Protocolo de uso de herramientas informáticas.

Los cambios que se introduzcan en el Protocolo de uso de herramientas informáticas, en vigor desde el día 17 de junio de 2008, en cuanto a la utilización de equipos, programas y archivos informáticos, navegación en la red de Internet y uso del correo electrónico, serán sometidos a la previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo



64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Jornada, descanso y vacaciones.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

8.1 Régimen General. La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

8.2 Tiempo de descanso. Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas completas continuadas, así como los quince minutos diarios para bocadillo de las jornadas completas partidas. Dichos tiempos de descanso se reducirán proporcionalmente a la jornada de trabajo.

Este período de descanso podrá disfrutarse siempre y cuando la jornada de trabajo diaria sea, como mínimo, de cinco horas.

Para facilitar el cómputo de la jornada de trabajo, todas las entradas y salidas de los centros de trabajo, deberán marcarse en el sistema de accesos que la empresa tiene instalado al efecto, y que con carácter general, será el de datos biométricos.

8.3 Jornada intensiva. La empresa, observando las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer un régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus centros de trabajo y dentro de ellos, en todos o algunos de los departamentos o áreas, atendidas las exigencias de organización del trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por esta modalidad de jornada observarán el horario que para la misma se determine.

8.4 Trabajo nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

En cuanto a la compensación del horario nocturno se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio colectivo.

Para los trabajadores que realizan este turno de trabajo, las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales y no recuperables.

8.5 Horas extraordinarias. Criterios generales. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida, a petición expresa de la Dirección de la empresa, sea cual fuere la causa que las motive. Se clasifican en no festivas, festivas, de inventario y de guardia.

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que por las peculiaridades del servicio, resulten necesarias para la finalización del trabajo, la



reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción.

Las horas no festivas y las horas festivas, se abonarán según lo detallado en el artículo 49 del presente Convenio colectivo.

8.6 Horas extraordinarias no festivas. Son las realizadas por los trabajadores sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida, a petición expresa de la dirección de la empresa, en días considerados no festivos.

8.7 Horas extraordinarias festivas. Son las realizadas por los trabajadores sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida, a petición expresa de la Dirección de la empresa, en jornadas de domingos y festivos, cuyo objetivo y finalidad no sean el de dar servicio y ni el llevar a cabo el suministro a las oficinas de farmacia, ni a los distintos centros de la empresa que en dichas fechas demanden servicio.

8.8 Horas extraordinarias de inventario. Son las realizadas por los trabajadores sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida, con motivo del inventario físico del almacén.

8.9 Horas de guardia general y horas de guardia especial.—Son las realizadas los domingos y festivos por los trabajadores de la empresa con el objetivo y finalidad de dar servicio y llevar a cabo el suministro a las oficinas de farmacia, o a los distintos centros de trabajo de la empresa, que en dichas fechas demanden servicio.

La realización de las horas de guardia, siempre de acuerdo con criterios de necesidades productivas, organizativas y de servicio decididos por la empresa, será voluntaria. En caso de que no exista personal voluntario suficiente para la ejecución del servicio de guardia dentro del marco horario comprendido entre las 6:30 horas y las 15:30 horas de cada domingo o festivo, la empresa podrá exigir a los trabajadores su realización, adoptando las medidas que considere oportunas y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo afectado.

La realización de las horas de guardia, en todo caso, respetará los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Tendrán la consideración de horas de guardia general las que se lleven a cabo los domingos y festivos de todo el año, a excepción de los domingos y festivos de los meses de enero y diciembre, las dos fiestas locales y la fiesta autonómica de cada centro de trabajo que se determine de acuerdo con el calendario laboral, que tendrán la consideración de horas de guardia especial.

8.10 Vigencia del Acuerdo 14 de enero de 2003.—El personal adscrito a la



«Jornada Regular Ordinaria Diurna para el Personal Mercantil», según la redacción dada en el acuerdo de 14 de enero de 2003, realizará de forma efectiva 40 horas semanales como jornada completa de trabajo establecida, con la salvedad de que su realización se llevará a efecto en un cómputo de cuatro semanas. En caso de que por una situación excepcional se tuviera que prolongar la jornada, el exceso de la misma tendrá la consideración de horas extraordinarias no festivas.

Artículo 9. Festivos.

La empresa publicará la relación de fiestas nacionales y locales de cada almacén en el Calendario Laboral correspondiente en cada centro de trabajo.

Las fiestas de carácter nacional afectarán a todos los centros de trabajo de la empresa, mientras que las oficiales de carácter autonómico o local serán las de la capital de la provincia donde radique el almacén o centro de trabajo, salvo pacto en contrario.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas al año, que serán disfrutadas de forma ininterrumpida, durante los meses de julio a septiembre con carácter rotativo, preferentemente julio y agosto, salvo pactos individuales o permutas entre los trabajadores autorizadas por la Dirección de la empresa, si bien, en el caso de que el personal mercantil, por necesidades del servicio, tuviera que disfrutar del mes completo de vacaciones en septiembre, percibirá, en la nómina del mes siguiente, una gratificación de 100 euros.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación para el personal mercantil de aquellos almacenes donde exista acuerdo de disfrute de vacaciones distinto, que continuarán rigiéndose por el mismo.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En el caso de que coincidan en el tiempo las vacaciones fijadas en la Empresa con los supuestos de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto, lactancia natural, permiso de acumulación del período de lactancia, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o con la suspensión por maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de su período vacacional en otra fecha distinta según acuerdo del trabajador con la empresa.

La confección del plan de vacaciones anual se hará por la Dirección, o persona que ésta designe y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo y será de obligado cumplimiento para todo el personal.





El calendario se publicará antes del 31 de marzo de cada año.

El trabajador que ingrese en fecha posterior a la publicación del plan de vacaciones anual, deberá pactar con la empresa la fecha del disfrute de las mismas, que en todo caso, se producirá dentro del año natural en el que se ha generado el derecho.

Capítulo II. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 11. Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales por matrimonio o, por una sola vez, por inscripción en el Registro de Parejas de Hecho, contados desde la fecha del hecho causante.

Cinco días laborables por defunción del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padre o madre del trabajador, contados desde la fecha del hecho causante. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

Tres días laborables por nacimiento de hijo (ampliable a cuatro en los supuestos de complicaciones graves en el parto), así como por adopción o acogimiento. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

Dos días laborables para la realización de los trámites de adopción.

Por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes y técnicas prenatales y técnicas de preparación al parto que coincidan con la jornada de trabajo de la trabajadora.

Dos días laborables por enfermedad grave, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario u hospitalización del cónyuge o hijos. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 300 kilómetros por trayecto, contados desde el domicilio habitual, dispondrá de cuatro días laborables. En caso de que el suceso se produjera fuera de la Península o territorio nacional, se estudiará cada caso en atención a las singulares circunstancias concurrentes, pudiendo ampliarse el plazo anteriormente señalado a discrecionalidad por la empresa.



Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, padres (excepto fallecimiento), padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos. Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días naturales. En caso de que el suceso se produjera fuera de la península o territorio nacional, se estudiará cada caso en atención a las singulares circunstancias concurrentes, pudiendo ampliarse el plazo anteriormente señalado a discrecionalidad por la empresa. Por la Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y control del Convenio colectivo, se establecerán los criterios que se consideren como desplazamiento, a los efectos de lo previsto en el presente artículo.

Un día natural por fallecimiento de tío o sobrino carnal.

Un día natural por matrimonio de hijos, coincidiendo con el hecho causante.

Un día natural por traslado de domicilio habitual si es en el mismo término municipal, y dos días si es fuera del término municipal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiera.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 17 del presente Convenio colectivo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Título VI sobre Representantes de los trabajadores del presente Convenio, así como en los términos establecidos legalmente.

Por el tiempo necesario para asistir a exámenes cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, oficial y/o reglado, siempre que su turno de trabajo coincida con el horario de la prueba.

Los trabajadores que disfruten de cualquier permiso contemplado en el presente artículo, lo harán de forma continuada y tendrán la obligación de presentar los



justificantes necesarios ante el responsable de su Gerencia/Departamento.

A tal efecto, se considerarán justificados los permisos aportando los siguientes documentos:

- 1) El parentesco se acreditará a través del libro de familia o documento acreditativo.
- 2) En caso de matrimonio, sea propio o de hijos, será necesaria certificación matrimonial emitida por el organismo correspondiente.
- 3) Por lo que respecta a la defunción, enfermedad grave u hospitalización de familiares, será necesario documento acreditativo del hecho causante. En el caso de la hospitalización bastará con documento acreditativo de la misma, sin exigir la motivación o razón sanitaria concreta de ésta.
- 4) Si a consecuencia de lo establecido en el punto anterior fuera necesario desplazamiento, será necesario justificante del mismo.
- 5) En caso de permiso por nacimiento de hijo, bastará con informe hospitalario de nacimiento, o bien, con aportar el correspondiente libro de familia o documento acreditativo.
- 6) Para el permiso por traslado de domicilio habitual se aportará documento acreditativo de dicho cambio.
- 7) En cuanto al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, será necesaria la certificación emitida por el organismo público competente.
- 8) En relación con el permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal, se deberá aportar documentación acreditativa de la realización de dicha función.

Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los 5 días naturales, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso del permiso, excepto para el caso de permisos imprevistos, que se comunicarán con la mayor brevedad posible.

Artículo 12. Permiso por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.





A elección de las trabajadoras que tengan derecho al disfrute del permiso de lactancia, podrán acumular las horas dedicadas a este fin en las siguientes condiciones:

1. El permiso por acumulación de lactancia será de 12 días laborables consecutivos.
2. Se deberá comunicar con un mínimo de quince días naturales anteriores al disfrute, indicando en su caso, si el permiso por acumulación de lactancia lo disfruta el padre o la madre.
3. El permiso por acumulación de lactancia retribuido deberá disfrutarse inmediatamente después del descanso de maternidad, y en su caso, del de paternidad.
4. En el supuesto de que se solicite su disfrute en un momento posterior al descanso de maternidad, y siempre antes de que el menor cumpla los nueve meses, se reducirán proporcionalmente, los días laborales de permiso que se establecen en el primer punto.
5. Se podrán acoger tanto padres como madres, en el caso de que ambos trabajen en la empresa. En aquellos casos que el padre sea trabajador de Hefame y la madre preste sus servicios en otra compañía, se requerirá para la concesión del mismo, que esta cesión se justifique documentalmente constanding expresamente la opción por la acumulación por descanso.
6. El período acumulado de lactancia se devenga hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del niño, de forma que si el trabajador que ha disfrutado del permiso por acumulación de lactancia causa baja definitiva en la empresa o se constituye en situación de excedencia antes del cumplimiento de los nueve meses de edad del hijo, se descontarán los días proporcionales que corresponda.

Para acreditar la lactancia de un hijo menor de nueve meses, se presentará el libro de familia a efectos de comprobar la edad del menor.

Artículo 13. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora al día mientras dure la hospitalización. También tendrán derecho a reducir jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.



2. El trabajador o trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a reducción de jornada de trabajo, dentro de su jornada ordinaria, con la disminución proporcional del salario, entre 1/8 como mínimo y la mitad como máximo de la duración de aquélla. Este mismo derecho lo tendrá el trabajador que se encargue del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

La guarda legal se podrá justificar con el libro de familia si es por cuidado de un menor de ocho años, o bien, con la certificación del grado de discapacidad del disminuido físico o psíquico a cargo del empleado.

Artículo 14. Asuntos propios.

Cada trabajador disfrutará de cuatro días laborables de asuntos propios, o parte proporcional según el tiempo trabajado a razón de un día por cada trimestre en el año natural, en atención a las siguientes reglas:

Los días de asuntos propios deben ser disfrutados dentro del año natural en el que se genera derecho a ellos.

Se podrá disponer de ellos de forma continuada o por separado.

Se excluye el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

En cada centro de trabajo se solicitará al Responsable de su Gerencia/Departamento dichos días con la antelación suficiente al inicio previsto por el trabajador.

En cada centro de trabajo, para el disfrute de los días de asuntos propios se establece la relación de que por cada 20 trabajadores o fracción de 20, podrá un trabajador disfrutar los 4 días laborables de asuntos propios o cualesquiera de ellos, de forma simultánea con otro trabajador del mismo Departamento, sin perjuicio del servicio.

Artículo 15. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

De acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Hefame generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, al que en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador o trabajadora, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta 18 meses si se trata de categoría especial.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho.

La excedencia por cuidado de hijos y familiares deberá solicitarse y justificarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A tal efecto, se considerarán justificadas aportando los siguientes documentos:

En los casos de solicitud de excedencia para cuidado de hijo se deberá aportar partida de nacimiento o el correspondiente libro de familia o, en su caso, para los supuestos de adopción, acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, copia





de la resolución judicial o administrativa o cualquier otro documento justificativo.

En los casos de solicitud de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, se deberá aportar certificación de grado de discapacidad del disminuido físico o psíquico a cargo del empleado, resolución de incapacidad permanente (en su caso), así como certificado de vida laboral de la misma para acreditar que no se encuentra desempeñando ninguna actividad retribuida y documento que acredite el parentesco, preferentemente a través del libro de familia.

Artículo 16. Excedencia voluntaria.

El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares que impliquen competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

El tiempo que el trabajador o trabajadora permanezca en excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

El trabajador o trabajadora excedente, conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo dentro del período comprendido en los treinta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose, en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

La excedencia voluntaria deberá solicitarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 17. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho de conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.



El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si se hace transcurrido este plazo.

La excedencia forzosa deberá solicitarse y justificarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A tal efecto, se considerará justificada aportando los siguientes documentos:

En los casos de solicitud de una excedencia forzosa, será necesario aportar justificación suficiente acreditativa de la designación o elección para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, emitida por la autoridad pública competente.

En los casos de solicitud de excedencias de los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, se deberá aportar documentación acreditativa de la realización de dicha función, emitida por el sindicato o por el órgano de representación correspondiente.

Artículo 18. Excedencia solidaria o por voluntariado.

El trabajador o trabajadora, con una antigüedad mínima en la empresa de un año, tendrá derecho a un período de excedencia de entre tres a seis meses continuados de duración, en un período de tres años, para realizar actividades de voluntariado social. Para ello, será necesario que el trabajador o trabajadora no hubiera disfrutado en los cuatro años anteriores de una excedencia voluntaria.

Durante este período de excedencia, el trabajador o la trabajadora disfrutará del derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

La excedencia solidaria o por voluntariado deberá solicitarse y justificarse ante el responsable de la Gerencia/Departamento del trabajador o trabajadora que la solicite, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A tal efecto, se considerará justificada aportando la acreditación del programa de voluntariado al que el trabajador o trabajadora esté adscrito.

En todo caso, para su concesión se deberá llegar a un acuerdo con la empresa y, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

El reingreso deberá solicitarlo por escrito el trabajador o trabajadora a la Gerencia/Departamento a la que pertenezca, con al menos una antelación de 15 días a la fecha acordada como de finalización de la excedencia.

Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad.

19.1 Maternidad. Las trabajadoras podrán solicitar la suspensión de su contrato de trabajo en el supuesto de parto, teniendo dicha suspensión las siguientes características:

Su duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas, las cuales se podrán ampliar si se da el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La distribución de este período de suspensión se hará a elección de la mujer, respetando que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Además, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Si el parto es prematuro, o bien, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En este punto se incluyen, además de los casos de maternidad, los de adopción o acogimiento. Así, los trabajadores de la Empresa podrán solicitar la suspensión del contrato laboral en caso de adopción o acogimiento, rigiéndose por las siguientes reglas:

La duración de la suspensión será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

La suspensión tiene efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.

Si ambos progenitores trabajan, este período suspensivo se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente. Así, en caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el



período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Por último, en cuanto al disfrute de ambos períodos de suspensión, se establece que se haga en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el responsable su Gerencia/Departamento y los trabajadores afectados. Por otro lado, los empleados se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato de este apartado.

19.2 Paternidad. Los trabajadores de la empresa podrán solicitar la suspensión del contrato de trabajo por paternidad entendida en un sentido amplio, es decir, por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. En relación con ello, esta suspensión se regirá por las siguientes reglas:

La duración de la suspensión del contrato será de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Dicha suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad establecidos en el apartado anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

El derecho a la suspensión del contrato de trabajo podrá ejercitarse durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, que establece esta normativa interna, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado anterior sobre maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El disfrute de los días de suspensión del contrato podrá hacerse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el responsable de su Gerencia/Departamento y el trabajador.

La suspensión del contrato de trabajo a las que facultan los apartados anteriores, deberá ser solicitada y justificada ante el responsable de su Gerencia/Departamento, con copia al Departamento de Recursos Humanos.

A partir del 1 de enero de 2011, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del



contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días o más por cada hijo a partir del segundo.

19.3 Justificación de las suspensiones de contrato por maternidad y paternidad. Para justificar las anteriores suspensiones del contrato laboral se deberán aportar los siguientes documentos:

En el caso de solicitud de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, bastará aportar justificante médico del embarazo si la petición es anterior al parto, o bien, informe hospitalario de maternidad o el correspondiente libro de familia.

En el caso de solicitud de suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento, se deberá aportar la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien, el documento justificante de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.

En el caso de solicitud de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en el supuesto de nacimiento de hijo se debe aportar la partida de nacimiento o el correspondiente libro de familia.

En el caso de solicitud de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en el supuesto de por adopción o acogimiento se deberá aportar la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien, el documento justificante de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo.

Título III. Del personal.

Artículo 20. Clasificación general.

La clasificación de categorías consignada en este Convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone la obligación de que exista personal en todas y cada una de esas categorías, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

El personal perteneciente a categorías profesionales suprimidas, conservará dicha categoría con la consideración de «a extinguir», salvo que se integren en algunas de las ya existentes o en categorías o grupos de nueva creación.

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

I. Personal técnico titulado.

II. Personal mercantil propiamente dicho.

III. Personal administrativo técnico y personal administrativo propiamente dicho.





IV. Personal de proceso de datos.

V. Personal de servicios y actividades auxiliares.

Artículo 21. Personal técnico titulado.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

a) Titulado de Grado Superior:

1. Director de Proceso de Datos.
2. Director Técnico-Director Sucursal.
3. Director Técnico.
4. Ayudante al Director Técnico.
5. Médico del Trabajo.
6. Otros titulados de grado superior.

b) Titulado de Grado Medio:

1. Enfermero del Trabajo.
2. Otros titulados de Grado Medio.

Artículo 22. Personal mercantil propiamente dicho.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Jefe de Compras.
2. Técnico Comercial.
3. Adjunto Director Técnico-Director Sucursal.
4. Jefe de Almacén Central.
5. Jefe de Almacén.
6. Jefe de Sección.
7. Visitador Jefe.
8. Visitador General.





9. Visitador.
10. Dependiente.
11. Ayudante.

Artículo 23. Personal Administrativo Técnico y personal Administrativo propiamente dicho.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

a) Personal Administrativo Técnico:

1. Jefe de Sección Administrativa.
2. Gestor de Socios.
3. Secretario de Dirección.

b) Personal Administrativo propiamente dicho:

1. Administrativo.
2. Auxiliar Administrativo.

Artículo 24. Personal de Proceso de Datos.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Analista.
2. Analista Programador.
3. Programador.
4. Técnico de sistemas.
5. Ayudante del Técnico de Sistemas.
6. Operador.

Artículo 25. Personal de servicios y actividades auxiliares.

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Operador de Mantenimiento.
2. Ayudante de Mantenimiento.



3. Conductor-Repartinador.

4. Otro Personal auxiliar

Artículo 26. Grupos profesionales.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo, se establecerá un sistema de clasificación basado en grupos profesionales, que posibilite la definición de puestos de trabajo que permitan una mayor movilidad y polivalencia.

Todo ello, permitirá establecer un sistema de promoción que dé acceso a un crecimiento retributivo no solo basado en un cambio de puesto o grupo, sino en la adquisición de un mayor nivel de competencia dentro del mismo grupo en el que se esté adscrito.

Artículo 27. Plan de carrera de mandos intermedios.

Con el objetivo de conocer mejor las aptitudes y actitudes de los profesionales de la organización, adecuar las acciones formativas a la actuación de las personas en su puesto de trabajo y mejorar la política y gestión de los Recursos Humanos, Hefame ha diseñado Centros de Evaluación y Desarrollo Profesional para sus mandos intermedios (Responsables de Área) en sus diferentes almacenes.

Las funciones de dichos Centros de Evaluación y Desarrollo Profesional, consistirán en llevar a cabo una evaluación y valoración del colectivo de personas que actualmente desempeñan las funciones de Responsables de área y de aquellos trabajadores que quieren acceder a dicho desempeño y crecer profesionalmente dentro de la organización, con el objetivo de determinar su adecuación al perfil definido y/o potencial para su acceso a puestos de responsabilidad.

Una vez definido el gap obtenido entre perfil ideal y real, se establecerá un itinerario formativo que ayude a la adquisición de los niveles competenciales adecuados para el desempeño de dicha responsabilidad.

En el caso de los responsables de área y jefes de sección, dicha evaluación y formación será de carácter obligatorio y necesaria para poder seguir desempeñando dichas funciones.

En el supuesto de que no realicen tal formación o no la superasen, no podrán seguir ejerciendo las mencionadas funciones de responsabilidad, con independencia de la posibilidad de que en las sucesivas pruebas puedan volver a optar a dichos puestos de responsabilidad, siempre y cuando realicen la formación pertinente y superen las pruebas realizadas al efecto.

En el caso de los trabajadores que quieran acceder a dicha evaluación y programa



formativo, será de carácter voluntario y fuera de su jornada de trabajo.

Artículo 28. Plan de carrera de dependientes y administrativos.

Se definirá durante la vigencia del presente Convenio, un itinerario formativo para las categorías de dependiente y administrativo, que facilite la adquisición de las competencias necesarias para generar personal altamente cualificado en el desempeño de ambas categorías.

Dicho personal estará incluido como grupo prioritario en las promociones o cambios dentro de sus áreas de actuación, pudiéndoseles reconocer, un incremento salarial en concepto de plus de desempeño como dependientes cualificados/administrativos cualificados.

Todo ello, hará que exista un grupo de profesionales con altos niveles de empleabilidad y polivalencia en Hefame.

El itinerario formativo se definirá y será de conocimiento general. Esta formación será tanto teórica como práctica, y siempre fuera de jornada laboral.

Artículo 29. Ascensos.

El acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Los trabajadores de las categorías de Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo y Ayudante de Mantenimiento ascenderán a la categoría de Dependiente, Administrativo y Operador de Mantenimiento, respectivamente, al cumplir dos años de antigüedad en la empresa reconocida en nómina, con efectos económicos y profesionales a partir del mes siguiente inmediato a la fecha en que cumpla los dos años de antigüedad reconocida en la empresa.

Artículo 30. Gestión de vacantes internas.

Ambas partes consideran positivo crear una comisión de seguimiento informativo de las vacantes internas.

Se creará una comisión que dispondrá de la información de cada uno de los procesos internos que sean públicos en Hefame.

Dicha comisión tendrá acceso a conocer tanto los candidatos que accedan a la vacante, como el proceso definido y la resolución final del mismo.

Por ello, aquellos representantes que en cada caso accedan a dicha información, adquirirán un compromiso de confidencialidad en cada uno de los procesos.

En todo caso, quedan excluidas de esta comisión la selección de puestos de



responsabilidad y dirección.

Artículo 31. Contratación del personal.

Por razón de las características del servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en:

1. Indefinidos.
2. Contratados por tiempo determinado.
3. Contratados a tiempo parcial.
4. En formación.
5. Contrato en prácticas.

Todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, suspensión y extinción de los mismos, se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 32. Período de prueba.

Los contratos celebrados con técnicos titulados podrán establecer un período de prueba de hasta seis meses, para el resto de trabajadores será de hasta dos meses. A falta de pacto expreso, se estará a los plazos máximos establecidos en el presente artículo.

Artículo 33. Estabilidad en el empleo.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, Hefame adopta el compromiso de estabilidad en el empleo de la plantilla de personal fijo existente a la entrada en vigor del mismo, en los mismos términos que los establecidos en el artículo 27 del anterior Convenio colectivo de Hefame.

Artículo 34. Garantía en el empleo.

Hefame aboga por el empleo estable, por lo que se establecerán medidas que favorezcan la contratación indefinida siempre y cuando las necesidades organizativas lo requieran.

Título IV. Retribuciones.

Artículo 35. Criterios generales.

Todos los importes consignados en este Convenio se consideran brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que por su naturaleza procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de



retención o cualquier otro imperativo.

La Empresa pagará por la prestación de igual categoría el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 36. Conceptos retributivos.

La retribución salarial de los trabajadores por jornada y horario completo de trabajo estará constituida por los siguientes conceptos:

a) Con carácter general:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

b) Con carácter personal:

Complemento absorbible.

Complemento ad personam.

Complemento ad personam no reducible.

Plus de Actividad.

Plus de Productividad.

Plus de Nocturnidad.

Comisiones.

Incentivo de sugerencias.

Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Horas nocturnas.

Horas extraordinarias.

Plan Individual de Absentismo (PIA).

Artículo 37. Salario base.

Es el salario que corresponde a los trabajadores, en función de su categoría y nivel profesional, por la realización de la jornada completa de trabajo.

Los importes establecidos como salario base comprendidos en este Convenio son



los detallados en tabla salarial que se adjunta como anexo I.

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal las siguientes gratificaciones extraordinarias al año:

38.1 Paga extra de Verano y Navidad. La cuantía de cada una de ellas será las correspondientes a una mensualidad ordinaria, entendiendo como tal la retribución que se tenga asignada en el propio mes en que se abona, derivada de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento ad personam, Complemento ad personam no reducible y Plus de Nocturnidad.

El período de devengo de la paga extra de verano, será del día 1 de julio al 30 de junio del año natural siguiente, siendo proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicho período. Su abono se realizará junto con el salario mensual del mes de junio.

El período de devengo de la paga extra de Navidad, será del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, siendo proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicho período. La cantidad generada por este concepto se abonará el 20 de diciembre de cada año.

38.2 Paga extra de Beneficios. Su cuantía será la doceava parte de los emolumentos brutos efectivamente abonados por la Empresa al trabajador, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento ad personam, Complemento ad personam no reducible, Plus de Nocturnidad, Comisiones, Premio de Permanencia, Horas extraordinarias, Paga Extra de Verano, Paga Extra de Navidad y atrasos.

De acuerdo con el uso y costumbre vigente en la empresa, si el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal en el año inmediatamente anterior, a efectos de cálculo de la presente paga de beneficios, solo se tendrán en cuenta las cantidades abonadas directamente por la compañía al trabajador.

Artículo 39. Complemento absorbible.

Es un complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas a los trabajadores atendiendo a sus circunstancias profesionales, que no exige contraprestación específica alguna, por la realización de la jornada completa de trabajo.

Su importe será el correspondiente a la cantidad, o suma de las mismas, que hasta la fecha percibía el personal laboral a título personal por la realización de la



jornada completa de trabajo, por cualquiera de los apartados I, III y IV del anteriormente denominado «Complemento Personal».

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del salario base que tenga establecida la categoría y nivel profesional superior a la que pudiera variar, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

Artículo 40. Complemento ad personam.

Es un complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas al trabajador atendiendo a sus circunstancias personales, que no exige contraprestación específica alguna, por la realización de la jornada completa de trabajo.

Su importe será el correspondiente a la cantidad, o suma de las mismas, que hasta la fecha percibía el trabajador a título personal por la realización de la jornada completa de trabajo, por cualquiera de los apartados II, V, VI, VII y VIII del anteriormente denominado «Complemento Personal», así como por los conceptos de Títulos, Idiomas, Plus de Residencia y Más Plus Convenio.

Tiene carácter de complemento salarial consolidable.

Artículo 41. Complemento ad personam no reducible.

Es un complemento de naturaleza salarial integrado por las cantidades asignadas a los trabajadores atendiendo a sus circunstancias personales, que no exija contraprestación específica alguna, independientemente de la jornada de trabajo que realice.

Su importe será el correspondiente a la cantidad, o suma de las mismas, que hasta la fecha percibían los trabajadores a título personal por cualquiera de los apartados IX, X y XI del anteriormente denominado «Complemento Personal», así como por los conceptos de Complemento de Permanencia e Indemnización por traslado a Santomera.

Las cantidades correspondientes al concepto de Indemnización por Traslado a Santomera, puesto que pasa de ser un concepto retributivo abonado en doce mensualidades, que repercute en las tres gratificaciones extraordinarias, verá minorado su importe mensual para mantener el importe anual correspondiente.

La cantidad que perciba el trabajador como Complemento ad personam no reducible no experimentará variación alguna en los supuestos de reducción de jornada, sea cual fuere la causa que la motive.

Tiene carácter de complemento salarial consolidable.

**Artículo 42. Plus de actividad.**

Retribuye la realización efectiva por parte de los trabajadores de una responsabilidad, disponibilidad y/o jornada de trabajo distinta de la habitual, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Queda adscrito a la realización efectiva de las funciones que lo han originado. Con este complemento se entiende que quedan retribuidos tanto el hecho en sí de la responsabilidad, como de la disponibilidad, así como de la mayor dedicación y jornada de trabajo, con los límites legalmente establecidos, sin derecho a otra percepción.

Los términos de la actividad a realizar así como los importes a percibir por los trabajadores, serán los pactados mediante acuerdo escrito entre las partes, condicionado a la efectiva realización de la responsabilidad, disponibilidad y/o jornada indicadas, teniendo en todo caso la consideración de complemento salarial no consolidable.

Artículo 43. Plus de productividad.

El trabajador o trabajadora podrá percibir esta retribución en función de la consecución de los objetivos individuales y/o generales que en cada caso se asignen.

Los términos de los objetivos a alcanzar, los importes a percibir, así como los períodos en los que dichos objetivos serán devengados y abonados, se detallarán mediante acuerdo escrito entre las partes, teniendo en todo caso la consideración de complemento salarial no consolidable.

Artículo 44. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus equivalente a un 35 por ciento del salario base de la categoría correspondiente para los trabajadores que realicen íntegramente su jornada laboral en horario nocturno.

Artículo 45. Comisiones.

Es un concepto retributivo variable que se abonará al trabajador que integra los puestos y categorías profesionales de Visitador Jefe, Visitador General y Visitador, por la ejecución de las funciones de venta directa de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen por la Dirección de Ventas.

Para cada ejercicio o campaña de ventas, en función de la fluctuación del mercado y de las características de los productos o servicios a promocionar, por parte de la Dirección de Ventas se determinará el modelo de retribución de ventas variable aplicable a la misma.

Este complemento tiene carácter salarial no consolidable.



Artículo 46. Incentivo de sugerencias.

Retribuye las ideas y sugerencias que de manera original, realista y aplicable mejoren el producto, la calidad, la seguridad laboral, el servicio al socio/cliente, la protección del medio ambiente y, en general, todas aquellas ideas aportadas por el trabajador o trabajadora que mejoren el trabajo y el funcionamiento de la Empresa, de acuerdo con las bases del proyecto «Buscamos tus ideas», fomentando así la colaboración e implicación de los trabajadores de la Empresa, y premiando a los mismos su aportación.

Su cuantía vendrá determinada en la normativa reguladora del mencionado incentivo.

Artículo 47. Gratificación por servicios extraordinarios.

Se reserva este concepto retributivo para compensar al trabajador o trabajadora por el desempeño extraordinario realizado, dentro de su jornada ordinaria, de forma puntual, excepcional y a petición expresa de la Dirección de la empresa, cuyo origen no pueda ser encuadrable en la definición de ninguno de los conceptos retributivos que componen el presente Convenio colectivo.

Este concepto tiene carácter de complemento salarial no consolidable.

Artículo 48. Horas nocturnas.

El trabajador o trabajadora que realice hasta tres horas de trabajo nocturno en su jornada laboral ordinaria, percibirá una cantidad adicional por cada hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en la cuantía establecida en la tabla del anexo IV. Esta cuantía tendrá valor único, independientemente de la categoría profesional que ostente el personal afectado. La cantidad total mensual correspondiente se abonará a mes vencido.

Artículo 49. Horas extraordinarias.**Artículo 49.1 Horas extraordinarias no festivas.**

Se abonarán aplicando un incremento del 75% al valor hora calculado de la siguiente forma:

$(\text{Salario base} + \text{Complemento Absorbible} + \text{Complemento ad personam} + \text{Complemento Ad personam no reducible}) \times 15,16 \text{ pagas}$

$(52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas})$
--

Artículo 49.2 Horas extraordinarias festivas.

Se abonarán aplicando un incremento del 100% al valor hora calculado de la

siguiente forma:

(Salario base + Complemento Absorbible + Complemento ad personam + Complemento ad personam no reducible) × 15,16 pagas
(52 semanas × 40 horas)

Artículo 49.3 Horas extraordinarias de inventario.

El valor de cada hora de inventario realizada se fija, de forma lineal, en la tabla del Anexo IV, independientemente de la categoría o nivel profesional que ostente el personal que la realice.

Artículo 49.4 Horas de guardia general.

El valor por cada hora de guardia general realizada se fija en la tabla del Anexo IV, independientemente de la categoría o nivel profesional que ostente el personal que la realice, y salvo condición más beneficiosa adquirida por el trabajador a fecha 30 de noviembre de 2005.

Artículo 49.5 Horas de guardia especial.

El valor por cada hora de guardia especial realizada se fija en la tabla del Anexo IV, independientemente de la categoría o nivel profesional que ostente el personal que la realice, y salvo condición más beneficiosa adquirida por el trabajador a fecha 30 de noviembre de 2005.

Artículo 50. Plan Individual de Absentismo (PIA).

Con objeto de reducir los niveles de absentismo en la Empresa e incrementar la productividad a través del compromiso individual de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, se establece, un Plan individual de absentismo (PIA), que sustituirá al Plan de incentivo de centro, y cuya regulación figura como anexo V del presente Convenio.

Este compromiso individual del trabajador, será compensado económicamente, conforme se establece en el anexo IV.

Artículo 51. Conceptos extrasalariales.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contraprestación por los gastos o suplidos realizados por el trabajador, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, manutención o estancia en establecimientos hoteleros.

Artículo 51.1 Dietas y kilometraje.



Al trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la empresa le abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,25 euros por kilómetro que recorra.

Las partes revisarán al alza o a la baja, durante la vigencia del presente convenio, el importe por kilómetro recorrido establecido en el párrafo anterior, atendiendo a las fluctuaciones que experimente el precio de los carburantes en el período de vigencia de este convenio.

Durante el período de vigencia general de este Convenio la compensación por dietas completas y medias dietas serán por los importes establecidos en los párrafos siguientes.

El trabajador que fuese desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria completa cuya cuantía será de 40 euros.

La dieta diaria completa incluye la compensación por los gastos de manutención por desayuno, comida y cena.

En cuanto a los gastos de alojamiento, el trabajador tendrá derecho a resarcirse de los gastos por los gastos de hospedaje en hotel con la categoría de tres estrellas, de acuerdo con la política de viajes que establezca la empresa.

Cuando el trabajador pernocte en su domicilio tendrá derecho a media dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 27 euros. La media dieta diaria incluye los gastos de manutención por desayuno y comida.

Artículo 52. Revalorización salarial.

Las tablas salariales contenidas en el Anexo I de este Convenio serán de aplicación durante el año 2009.

Durante el resto de los años de vigencia general del presente Convenio, esto es durante 2010, 2011 y 2012, las retribuciones salariales se revalorizarán en los siguientes términos:

Para el año 2010: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2009 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, más un punto adicional. El incremento salarial resultante se aplicará de forma lineal sobre el concepto salario base. Los importes para el año 2010 figuran en el Anexo I del presente Convenio colectivo.

Para el año 2011: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje



en que aumente en el año 2010 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, más un punto adicional. El incremento salarial resultante se aplicará de forma lineal sobre el concepto salario base.

Para el año 2012: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2011 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, más medio punto adicional. El incremento se aplicará de forma porcentual sobre los conceptos que correspondan.

Si en algún año el IPC fuera negativo, se aplicará únicamente el incremento adicional acordado.

Título V. Seguridad y salud laboral.

Capítulo I. Prevención de riesgos laborales.

1. Normativa aplicable

En las materias que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores de Hefame, se estará a las previsiones establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

2. Política y sistema de gestión

Artículo 53. Principios generales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa desarrollará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actuación preventiva en todas las facetas de su actividad y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Hefame tiene como objetivo permanente y prioritario mejorar las condiciones de Seguridad y Salud de sus trabajadores, reducir la siniestralidad laboral y potenciar una cultura preventiva en el conjunto de la empresa, con la extensión y compromisos recogidos en el documento de Política de Prevención de Riesgos Laborales de Grupo Hefame, que ambas partes comparten y aceptan.





La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de Hefame se integrará en el conjunto de sus actividades y decisiones, en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, así como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

Para lograr los objetivos de acción preventiva que conforman dicha Política se continuará con la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, que se resume en el Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales y que constituye el plan de prevención de riesgos laborales en los términos establecidos por la Ley, y de los Procedimientos e Instrucciones que lo desarrollan.

Artículo 54. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa constituye el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio de Hefame S.C.L. que prestará también servicio de forma mancomunada a las Sociedades que forman el Grupo Hefame. Este servicio se configura como una unidad organizativa y cómo órgano staff, prestará a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en materia de Prevención en los términos que la normativa vigente establece.

Para ello, se dotará del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para desempeñar las actividades preventivas, asesorando y asistiendo a la empresa, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

3. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 55. Derechos de los Trabajadores en Materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, Hefame realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá en modo alguno sobre los trabajadores.





Artículo 56. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y siguiendo las instrucciones del empresario.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores y régimen disciplinario del presente Convenio.

4. Obligaciones del empresario

Artículo 57. Protección de la Seguridad y Salud en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos



Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

Artículo 58. Consulta y participación de los trabajadores.

La empresa hará posible la consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención en los términos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Seguridad y la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995, así como las que emanen de las decisiones del Comité Nacional de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

La Empresa facilitará a los Delegados de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 59. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La acción preventiva en la empresa se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad.

Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, la empresa realizará aquellas actividades preventivas adecuadas para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por la empresa, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. Estas actuaciones se integrarán en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos sus niveles jerárquicos y se asegurará la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en dicha planificación efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma por los

responsables de unidad.

Artículo 60. Información y Formación a los trabajadores.

La empresa estará obligada a proporcionar a los trabajadores a través de sus representantes toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia.

La empresa asegurará la adecuada formación de todos los empleados en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el puesto de trabajo y las funciones desempeñadas y la asistencia a la misma será de carácter obligatorio.

Para ello, se establecerá un programa de formación específico en materia de prevención de riesgos laborales incluido en el Plan de Formación general de la empresa que posibilite un reciclaje continuo de todos los empleados y al que las partes darán las mayores facilidades para su desarrollo y ejecución.

Todo trabajador de nueva incorporación recibirá, de manera inmediata, formación e información sobre los riesgos genéricos y específicos de su puesto de trabajo.

El trabajador recibirá la formación necesaria cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Los cursos de formación se realizarán, bien en horario laborable, bien fuera de éste, en función de las posibilidades que el mantenimiento de la producción permita. En el supuesto de producirse fuera del horario habitual de trabajo, cada hora efectiva de curso se compensará con tiempo libre, siendo la equivalencia la siguiente: una hora efectiva de curso = una hora efectiva de descanso. Dicha compensación se podrá hacer efectiva dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la formación y según las necesidades del servicio.

Artículo 61. Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud se dirigirá a determinar los posibles daños a la salud o el agravamiento de patologías que pudiera estar sufriendo el trabajador por el



desempeño de su puesto, para su reparación y prevención.

Estos reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad, dignidad y confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los reconocimientos médicos periódicos serán voluntarios y tendrán una periodicidad anual.

De ese carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Estos supuestos son: personal de mantenimiento, personal que utilice equipos de manutención autopropulsados, personal que conduzca vehículos a motor por cuenta de la empresa y personal del turno de trabajo nocturno. Igualmente, el reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio para el desempeño de estas funciones por el personal de nueva incorporación.

Los reconocimientos se llevarán a cabo mediante la aplicación de los adecuados protocolos médicos específicos establecidos legalmente. Para ello el trabajador prestará su consentimiento de forma expresa por escrito. Asimismo, aquellos trabajadores que no deseen pasar el reconocimiento, si no es de carácter obligatorio, deberán firmar la renuncia al mismo por escrito.

Ambas partes, de común acuerdo, podrán establecer la realización, previo consentimiento expreso del trabajador, de pruebas médicas adicionales que aporten una más completa evaluación del estado de salud y ayuden a prevenir posibles problemas de salud aun cuando fueran ajenos al desempeño laboral.

En el marco de programas de promoción de la salud, la empresa pondrá a disposición de aquellos trabajadores que lo deseen y así lo manifiesten expresamente, pruebas médicas encaminadas a la detección precoz de problemas de salud, pudiendo abarcar, entre otras, la prevención de las siguientes enfermedades:

PSA: hombres mayores de 45 años (Detección precoz del Cáncer de Próstata).

Sangre oculta en Heces: todos los trabajadores (detección precoz del cáncer de colon).

ECG: prevención del riesgo cardiovascular.





El carácter de dichas pruebas será estrictamente voluntario.

Artículo 62. Ropa de trabajo.

El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio en aquellos puestos de trabajo en que así quede establecido en la normativa interna.

Los uniformes, en los colores y formatos definidos por la empresa, llevarán en sitio visible el anagrama corporativo. Las prendas incorporarán aquellos aditamentos que el Servicio de Prevención, por razones de seguridad, establezca como necesarios.

La empresa facilitará a los trabajadores que prestan servicio en almacén ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno para cada anualidad. El personal de mantenimiento, así como los trabajadores de nueva incorporación en su primer año, recibirá un equipo adicional de cada temporada.

La empresa entregará ropa de abrigo adecuada a los trabajadores que realicen tareas a la intemperie o en condiciones climatológicas adversas, así como para el acceso a las cámaras frigoríficas.

En todo caso, el personal está obligado a conservar las prendas suministradas con cuidado y pulcritud y a utilizarlos únicamente durante la jornada laboral.

En caso de que los uniformes sufran rotura o deterioro anormal, excluido el desgaste derivado de su cuidado y uso correctos, estos serán sustituidos por la empresa antes del tiempo previsto y previa devolución a la empresa.

Artículo 63. Equipos de Protección Individual (EPIs).

Se facilitarán a los trabajadores calzado de seguridad y otros EPIs según lo establezca la Evaluación de Riesgos Laborales, cuyo uso será obligatorio para los puestos de trabajo definidos.

Los trabajadores deberán informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. El Servicio de Prevención, previa valoración del EPI dañado, procederá a su inmediata sustitución.

Los trabajadores estarán obligados a utilizar y cuidar adecuadamente los equipos de protección individual y a utilizarlos únicamente durante la jornada laboral.

Artículo 64. Adopción de medidas de emergencia.

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y



adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

5. Protección de los trabajadores sensibles

Artículo 65. Protección de trabajadores especialmente sensibles a riesgos.

65.1 Menores. Por tratarse de una condición intrínseca de especial sensibilidad, la empresa no contratará a trabajadores menores de edad, evitando así todo riesgo para su salud y seguridad.

65.2 Reubicación de trabajadores especialmente sensibles. La empresa, de común acuerdo con la parte social, desarrollará un protocolo para el análisis y tratamiento de las situaciones en las que los trabajadores, por dictamen de los expertos en Vigilancia de la Salud, presentaran restricciones médicas contrastadas para el desempeño de sus funciones o tareas.

Artículo 66. Comité Nacional de Seguridad y Salud.

Se constituye un Comité Nacional de Seguridad y Salud, con sede en el centro de trabajo de Santomera, que ejercerá las competencias que la normativa vigente le atribuye.

El Comité se constituirá como foro de encuentro, debate, participación y reflexión en materia de prevención de riesgos laborales y que contribuya a coordinar las actuaciones preventivas en la empresa.

Su composición se determinará de común acuerdo entre las partes, incluyendo al menos un representante de cada uno de los centros de trabajo de la empresa de entre los delegados de prevención electos.

Las normas de funcionamiento del Comité Nacional de Seguridad y Salud. serán recogidas en un Reglamento de régimen interno.

Capítulo II. Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo.

Artículo 67. Declaración de principios.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la

integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución española, la normativa de la Unión Europea y en la legislación laboral española.

En virtud de estos derechos, la dirección de Hefame asume que las actitudes de acoso laboral suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras por lo que no permitirá ni tolerará este tipo de situaciones en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la dirección de Hefame a hacer uso de sus poderes directivos y disciplinarios para proteger del acoso laboral a la plantilla.

Por ello, la Dirección de Hefame, aborda la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 68. Definición de conductas integrantes de acoso laboral y sexual.

En orden al compromiso asumido en el artículo anterior, se entenderá por:

a) Acoso laboral. Cualquier forma de violencia psicológica que pueda producirse de manera activa o por omisión (forma pasiva) entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, por parte de una o más personas, consistente en el hostigamiento, la humillación pública o en privado, la intimidación, el amedrentamiento, el aislamiento y/o la afectación emocional e intelectual de la víctima con el fin de eliminarlo dentro de la organización, causándole daños psicológicos.

Dicho «acoso» persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de quien lo padece, tras haber sido arrinconado o inutilizado a través de métodos más o menos sutiles realizados de forma sistemática y mediante un proceso lento de desgaste psicológico caracterizado por su continuidad en el tiempo.

b) Acoso sexual. Toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por el/la destinatario/a. La acción o conducta ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre, exigiéndose una ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.



Artículo 69. Acoso laboral o mobbing.

La Dirección de Hefame y la representación de los trabajadores, elaborarán un Protocolo de Comunicación e investigación de situaciones de riesgo psicosocial, abordando la problemática del acoso en el trabajo y estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la información y la responsabilidad, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 70. Acoso sexual.

Queda expresamente prohibida cualquier manifestación o conducta descrita en el apartado b) del artículo 68 del presente Convenio, que atente contra la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Todo el personal de la entidad tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual, y, en concreto, los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso sexual en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Capítulo III. Absentismo laboral.

Artículo 71. Absentismo laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo son conscientes del grave problema que supone el absentismo laboral y muy especialmente el determinado por las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su considerable impacto en el incremento de los costes de personal y en la creación de situaciones de anormalidad. en la actividad productiva de la Empresa, lo que provoca una disminución de los niveles de eficiencia, cantidad y calidad de la actividad de nuestra empresa.

Por ello, consideran necesario adoptar cuantas medidas tiendan a reducir el absentismo laboral y para ello, acuerdan:

1. Requerir a las Administraciones públicas competentes, que se adopten cuantas medidas sean necesarias para eliminar circunstancias externas a la empresa favorecedoras de Absentismo Laboral.
2. Hacer lo posible para suprimir el Absentismo Laboral, debido a causas





relacionadas con el ambiente de trabajo, y a estos efectos se tendrá en cuenta, a título orientativo, lo establecido en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre esta materia.

Título VI. Representantes de los trabajadores.

Artículo 72. Derechos y deberes sindicales.

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente.

Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa. Tendrán la consideración de representantes sindicales de los trabajadores pertenecientes a una Sección Sindical, los Delegados Sindicales de las mismas de conformidad con lo previsto legalmente.

Los representantes legales de los trabajadores, cada uno en su ámbito de actuación, tendrán derecho a:

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
3. Emitir informe, no vinculante, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción, o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.



5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 58 del presente Convenio.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad y trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

9. Participar, como se determine, en su caso, por el presente Convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

11. Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

La empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los informes, de carácter preceptivo y no vinculantes, que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados tres y cuatro del presente artículo deberán elaborarse en el plazo de quince días, si no se elaboran en ese plazo, se entiende que se renuncia a su realización.



**Artículo 73. Deber de sigilo.**

Los representantes legales de los trabajadores individual y conjuntamente observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conocimiento por el ejercicio de sus funciones, aún después de dejar de ser representantes de los trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 74. Delegados Sindicales.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del mismo, así como los siguientes derechos:

1. Tener acceso a toda la información y documentación que legalmente les corresponda. Estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
2. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.
3. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones por faltas muy graves de estos últimos, siempre y cuando la empresa tenga conocimiento fehaciente de esa afiliación.

Artículo 75. Crédito horario.

Los representantes de los trabajadores que hagan uso del crédito horario reconocido a su favor, deberán preavisar de ello con, al menos, 24 horas de antelación, al responsable de la Gerencia/Departamento al que pertenezca, o en todo caso, antes de la finalización de la jornada de trabajo del día anterior, a los efectos de que éstos puedan reorganizar con tiempo los medios personales de trabajo

El crédito de horas mensuales reconocido a los representantes de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo de esta empresa, podrá ser acumulable mensualmente. El crédito horario sólo se podrá acumular:

Entre uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Entre los Delegados Sindicales pertenecientes a la misma Sección Sindical.





Quien desee ceder su crédito horario deberá notificarlo a la dirección de su centro por escrito de conformidad con el modelo que a tal efecto existe en la Compañía, con copia al Departamento de Recursos Humanos, con quince días de antelación, indicando a quien cede esas horas.

No serán computables dentro del crédito horario las empleadas en las reuniones mantenidas con la empresa, en la negociación del convenio colectivo y comisión de interpretación, seguimiento y control del mismo.

Artículo 76. Tablón de anuncios y tablón virtual.

En todos los centros de trabajo, para facilitar la comunicación y difusión de información a los trabajadores, se dispondrá de tabloneros de anuncios situados en un lugar visible a los empleados, para su utilización por los representantes de los trabajadores, unitarios y sindicales.

Asimismo, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a utilizar un tablón virtual, de acuerdo con el Protocolo que se establezca.

Artículo 77. Órgano colegiado de Negociación Colectiva Nacional.

Hasta tanto no se constituya el Comité Intercentros, se creará un órgano colegiado de negociación colectiva nacional que estará constituido de forma proporcional por representantes del Comité de Empresa de cada centro de trabajo y Delegados de personal del mismo, pertenecientes a los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo y aquellos otros que hayan obtenido un 10% de la representatividad en Hefame.

Título VII. Igualdad, conciliación, jubilación y beneficios sociales.

Capítulo I. Igualdad y conciliación.

Artículo 78. Principios generales.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas específicas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y

solucionar aquellos casos que se produzcan.

En concreto, por lo que hace a los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, las partes declaran su voluntad de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, promoviendo políticas activas para prevenir y evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la asunción de obligaciones familiares.

Los trabajadores que ejerciten los derechos que procura la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio, conservando la integridad de sus derechos laborales.

Las partes adoptan el compromiso de trasladar los porcentajes de hombres y mujeres que establece la Ley de Igualdad, a todos aquellos órganos y comisiones que deban constituirse con arreglo al presente Convenio colectivo.

Artículo 79. Plan de Igualdad.

En materia de igualdad, se estará a lo establecido en el Plan de Igualdad de la empresa acordado con los representantes de los trabajadores y en el que se contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Las partes se comprometen a crear una Comisión Paritaria de Igualdad, compuesta por cuatro miembros de cada parte, en la que estarán presentes tanto la Empresa, como los sindicatos más representativos de Hefame y los firmantes del Convenio Colectivo, que será responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones del Plan de Igualdad.

Se creará la figura del Agente de Igualdad en Hefame, cuyas funciones serán la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas del Plan de Igualdad.

Artículo 80. Protocolo para la protección de maternidad, embarazo o lactancia.

La mujer embarazada tendrá derecho, tras notificar esta situación, a que se realice un seguimiento de su estado en relación con su desempeño laboral y que se adecue su trabajo en función de él, cuando resulte objetivamente posible en los términos establecidos legalmente.



Si tras efectuar la evaluación de riesgos, existieran puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a este riesgo.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o la entidad con el que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores también será de aplicación durante el período de lactancia natural si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los derechos protegibles enunciados en el presente artículo, serán objeto de regulación mediante la aprobación por las partes de un Protocolo específico.

Artículo 81. Permiso por cuidado de familiares.

En aquellos supuestos en el que el trabajador o trabajadora tengan a su cargo hijos menores de ocho años, o ascendientes que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida, podrán disfrutar de un mes de permiso, sin sueldo, cada dos años.

Dicho permiso no suspenderá la cotización a la Seguridad Social a cargo de la empresa y computará a efectos de antigüedad.

En todo caso, para su concesión se deberá llegar a un acuerdo con la Dirección de la empresa, quedando supeditado a las necesidades del servicio.

En el seno de la Comisión de Igualdad se debatirán los requisitos procedimentales necesarios para el disfrute del mencionado permiso.

Artículo 82. Jornadas concertadas para trabajadores con hijos de nueve y diez años.

Los trabajadores con hijos de nueve y diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal, con la disminución proporcional del salario y dentro de su jornada ordinaria. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Los trabajadores con un preaviso de quince días podrán dejar sin efecto el acuerdo.

En el seno de la Comisión de Igualdad se debatirán los requisitos procedimentales necesarios para el disfrute de la mencionada reducción de jornada.

Artículo 83. Permisos y licencias en el marco de la Ley de Igualdad.

Sin perjuicio de lo establecido en artículos anteriores, las licencias y los permisos que tengan su causa en el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se regularán de conformidad a lo establecido en el Capítulo II del Título II del presente Convenio colectivo.

Artículo 84. Trabajadores con discapacidad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la empresa establecerá aquellas medidas necesarias para garantizar y hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Así, a fin de facilitar su plena integración en el empleo, los trabajadores con discapacidad prestarán sus servicios en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, y les asegure progresar profesionalmente.

La empresa adoptará las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad al mismo, en función de los requisitos y características del puesto y de las necesidades de cada situación concreta.

Capítulo II. Protección integral contra la violencia de género.

Artículo 85. Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.



De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa, reconocerá a las víctimas de violencia de género los siguientes derechos:

1. Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada/o.
2. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas y justificadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. Flexibilización de los criterios de concesión de préstamos o anticipos para atender a situaciones de necesidad.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se realizará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el trabajador/a es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la



orden de protección, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Capítulo III. Jubilación.

Artículo 86. Jubilación forzosa y jubilación anticipada.

86.1. Jubilación forzosa. Con la finalidad de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la jubilación será obligatoria para todos los trabajadores, a los sesenta y cinco años de edad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto al menos el período de cotización exigido para tener derecho a la pensión máxima de jubilación en su modalidad contributiva, así como cumplir el resto de requisitos que en cada momento se requieran de conformidad con la legislación vigente.

b) Simultáneamente a la extinción del contrato de trabajo de este trabajador por jubilación forzosa del mismo, la Empresa está obligada a tomar alguna de las siguientes medidas de fomento de empleo indefinido:

Contratar a un nuevo trabajador con carácter indefinido.

O bien, en caso de ser temporal, comprometerse a convertirlo en indefinido en el plazo máximo de un año siempre y cuando el trabajador se considere idóneo, en caso contrario, será sustituido por una nueva contratación en las mismas condiciones.

O proceder a transformar un contrato de trabajo temporal ya existente en un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

86.2. Jubilación anticipada. Los trabajadores afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de 15 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntaria, percibirán las siguientes cantidades:

Por jubilación anticipada voluntaria:

Tres anualidades si se produce a los 60 años.

Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.

Dos anualidades si se produce a los 62 años.

Una anualidad si se produce a los 63 años.



Se entiende por anualidad la totalidad del Salario Base, Complemento absorbible, Complemento ad personam, Complemento ad personam no reducible, Paga Extraordinaria de Verano y Paga Extraordinaria de Navidad, percibidos durante el último año natural.

Queda expresamente excluida cualquier otra percepción que el trabajador hubiera percibido y/o devengado en dicho período a efectos del cálculo de la anualidad por jubilación anticipada.

Podrán acogerse un máximo de tres trabajadores por año, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la empresa de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en el Departamento de Recursos Humanos, el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en que se solicite la jubilación, que estudiará las peticiones y dictaminará si es posible llevar a cabo dichas jubilaciones anticipadas.

86.3. Jubilación anticipada a los 64 años. A los trabajadores que tengan cumplida la edad de 64 años y acuerden con la empresa jubilarse anticipada y voluntariamente, les será de aplicación el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Capítulo IV. Beneficios sociales.

Artículo 87. Premio de permanencia.

Se establece un premio de permanencia en la empresa para aquel personal laboral que cumpla 25 años de servicio efectivo.

A los efectos del cómputo de los años de servicio se tendrá en cuenta tanto el período de prueba como aquellos períodos de excedencia, que según la normativa vigente, suponen derecho a reserva de puesto de trabajo. Queda expresamente excluido a los efectos de dicho cómputo, cualquier otro tipo de suspensión de contrato ó excedencia que no genere el mencionado derecho.

Su importe consistirá en una paga bruta equivalente al triple del líquido a percibir mensual, esto es, el total percepciones mensual menos los descuentos del trabajador por ingresos o retenciones a cuenta del IRPF y la cuota de la Seguridad Social, de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento ad personam, Complemento ad personam no reducible, Plus de Nocturnidad, Plus de Actividad y Valor en Especie en el mes en que cumple el trabajador 25 años de servicio, más la cantidad de 450,76 euros.

El Premio de permanencia no servirá para compensar, y será abonado con independencia de la posible absorción de otras mejoras que por la promulgación de disposiciones legales fueran establecidas.

Artículo 88. Anticipos y Préstamos.

Artículo 88.1 Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo de tres veces y media el total percepciones mensual de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento ad personam, Complemento ad personam no reducible, Plus de Nocturnidad, Plus de Actividad y Valor en Especie.

El reintegro se producirá en veintiséis meses a partir de su concesión, salvo que por cualquier motivo se extinga la relación laboral con la empresa, en cuyo caso, el trabajador liquidará íntegramente el importe pendiente de devolución en el momento de formalizar el saldo y finiquito correspondiente.

Artículo 88.2 Préstamos.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un préstamo de 901,52 euros, estableciéndose como tope máximo por parte de la empresa la cantidad de 60.101,21 euros.

El reintegro se producirá en veinte meses a partir de su concesión, salvo que por cualquier motivo se extinga la relación laboral con la empresa, en cuyo caso, el trabajador liquidará íntegramente el importe pendiente de devolución en el momento de formalizar el saldo y finiquito correspondiente.

Artículo 88.3 Concesión.

El procedimiento de concesión de anticipos y préstamos será objeto de regulación.

Artículo 89. Seguro de fallecimiento para saldos de descubierto por préstamos a los trabajadores.

Hefame concertará, a su cargo exclusivo, un seguro que cubra, en caso de fallecimiento del trabajador, el saldo del préstamo al descubierto existente en el momento del hecho causante.

Artículo 90. Seguro de vida.

Hefame concertará, a su cargo exclusivo, un seguro de vida para todos sus trabajadores en activo, que asegurará, con las salvedades y excepciones que se establezcan en las condiciones de contratación de la póliza concertada, el fallecimiento y situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de contingencias comunes. El importe de la indemnización será de 18.030,36 euros.

Artículo 91. Seguro de accidente.

Hefame concertará, a su cargo exclusivo, un seguro de riesgo de accidentes para todos sus trabajadores en activo, que asegurará, con las salvedades y



excepciones que se establezcan en las condiciones de contratación de la póliza concertada, el fallecimiento, y situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, que deriven de accidente de trabajo. El importe de la indemnización será de 75.126,51 euros.

Artículo 92. Descuentos en productos infantiles.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 0 y 3 años, un amplio grupo de productos infantiles, para su adquisición a precio de coste.

Artículo 93. Vales descuento a favor de los trabajadores.

La empresa entregará a sus trabajadores un vale de 100 euros en el año 2011 y otro vale por importe de 100 euros en el año 2012, para la adquisición de productos de Interapothek, Parafarmacia, cheques gasolina o gastos de manutención, según acuerde la Comisión Paritaria de interpretación, seguimiento y control del Convenio.

Artículo 94. Alta rentabilidad en depósitos en Farmacuenta.

Se estudiará la posibilidad de que los depósitos en Farmacuenta sean retribuidos con alta rentabilidad desde el primer euro, siempre que los trabajadores no tengan pendientes de devolución anticipos y préstamos a la empresa.

Artículo 95. Traslado de trabajadores de Lorca.

La Dirección de la empresa sufragará el gasto de desplazamiento anual al centro de trabajo de Santomera, de los trabajadores que pertenecían al centro de trabajo de Lorca, de acuerdo con la relación individualizada de trabajadores incluidos en el Acuerdo de 13 de febrero de 1996.

Artículo 96. Otros beneficios sociales.

Se impulsará el fomento de actividades deportivas en competiciones federadas, los acuerdos con casas comerciales para el descuento de productos o servicios a los trabajadores y la realización por los mismos de actividades culturales, recreativas y de ocio.

Capítulo V. Respeto al medio ambiente.

Artículo 97. Respeto al medio ambiente.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio colectivo, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la empresa, los trabajadores y sus representantes y será tenida en cuenta en todas las

actuaciones, de cualquier índole, que se lleven a cabo.

Título VIII. Régimen disciplinario.

Artículo 98. Facultad disciplinaria.

Las faltas y sanciones que se pueden cometer e imponer son las establecidas en la legislación vigente.

Será de aplicación en este Título, lo dispuesto en el régimen disciplinario contenido en el vigente Convenio Colectivo Nacional de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos.

Además, se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios, almacenes o cualquier otro tipo de representación equivalente de cualquier tipo de productos de los que comercializa la empresa, salvo que la empresa tenga conocimiento de ello y lo autorice expresamente.

Se considerará falta muy grave la compra de productos de los que comercializa Hefame en la empresa para venderlos posteriormente a terceros con ánimo de lucro.

Las sanciones que corresponden a estas faltas son las establecidas en el mencionado Convenio colectivo para faltas muy graves.

Dicho régimen sancionador será protocolizado para conocimiento general.

Título IX. Formación y comunicación interna.

Capítulo I. Formación.

Artículo 99. Principios rectores.

Las partes firmantes consideran la formación, el reciclaje y la capacitación de todo el personal, como una herramienta imprescindible para adaptarse a los cambios propios de una sociedad en continuo desarrollo y conseguir así los objetivos. Considerando al personal el recurso más valioso, han de ofrecerse los mecanismos necesarios para disponer de una organización con empleados motivados y capaces, que posean las competencias necesarias para ejercer adecuadamente sus funciones y asumiendo una cultura compartida, de valores comunes y que también favorezca el desarrollo personal de todos sus miembros.

La formación continua debe entenderse como una actividad dirigida a la adquisición o actualización de conocimientos, competencias o habilidades que el profesional necesita para el mejor desempeño de su trabajo. Esta formación estará adaptada a las necesidades, será flexible y plural y estará considerada como el motor de desarrollo de la empresa y de los trabajadores. Se sustentará

en los principios de participación e implicación y todas las actividades que de ella se deriven, deberán responder a objetivos comunes.

Además, la formación ha de favorecer la igualdad de oportunidades y el mantenimiento de un clima social estable.

La empresa adquiere así un compromiso con la formación, que tiene como objetivos:

Impartir conocimientos que dinamicen el proceso interno.

Desarrollar iniciativas de mejora en este ámbito.

Trabajar en equipo, contando en cada caso, con los diferentes colectivos.

Potenciar la motivación.

Planificar la formación para integrarla en el desarrollo de la empresa.

Artículo 100. Plan de Formación.

La empresa elaborará un Plan de Formación, sustentado en un enfoque integral en la gestión de la formación continua.

El Plan de Formación nacerá de un análisis de las propuestas presentadas por los responsables de cada uno de los Departamentos y Gerencias territoriales de nuestra empresa. Además, se tendrán en cuenta elementos que ayuden a alinear a todo el colectivo con los valores y estrategia de la empresa, así como a fomentar la cohesión y comunicación entre todos.

Será un proceso que permita ajustar las cualidades del trabajador a su actividad, al que han de asociarse procesos de evaluación de la propia formación y de sus resultados e impacto en el proceso productivo.

Dicho Plan responderá así a la doble finalidad que subyace en todos los planteamientos de formación y en la posibilidad de compatibilizar las necesidades organizativas y las demandas personales de los empleados.

Con el Plan de Formación se posibilitará el desarrollo del trabajador, poniendo a su disposición los recursos necesarios para su formación, en aras del mejor desempeño de sus funciones dentro de la empresa.

Las acciones formativas derivadas del Plan de Formación, se ajustarán a los siguientes criterios:

Serán la respuesta a las necesidades detectadas.



Estarán vinculadas a la consecución de los objetivos de la empresa.

Estarán directamente relacionadas con el puesto de trabajo.

Responderán a las aspiraciones de desarrollo personal y profesional de los individuos.

Artículo 101. Solicitudes individuales de formación.

El trabajador podrá solicitar de forma individual, acciones formativas que estén ligadas al desempeño de sus funciones, para cubrir aquellas necesidades que no hayan sido debidamente atendidas por el Plan de Formación, o bien, para aquellas otras que han surgido posteriormente como consecuencia de cambios en la organización, en el puesto de trabajo o en el propio trabajador.

Se establecerá un procedimiento interno para canalizar dichas solicitudes así como para autorizar o desestimar las mismas. La valoración corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, en base a los criterios marcados por el Departamento y teniendo en cuenta los condicionantes e intereses que en cada momento, existan en la empresa.

Artículo 102. Formadores internos.

Para favorecer la participación y la implicación en el proceso formativo, la empresa contará con un grupo de formadores internos en diferentes áreas, algo que beneficiará a que los contenidos se adapten en mayor medida, a las necesidades de la empresa y a su vez hará, que en la mayoría de los casos, se agilice el desarrollo de cualquier acción formativa, al disponer de formadores cualificados entre los miembros de la plantilla.

Se establecerá la compensación económica a percibir por el desarrollo de esta función, diferenciándose según se imparta dentro o fuera de la jornada laboral del formador interno.

Artículo 103. Formación inicial.

La empresa desarrollará un protocolo de acogida para los trabajadores de nueva incorporación. En el mismo, se establecerá un itinerario formativo adaptado a cada puesto de trabajo, con el que se permitirá integrar de forma progresiva al empleado recién incorporado, a los procesos internos y a los conocimientos técnicos básicos de las funciones que desarrollará en su puesto de trabajo.

Esta formación inicial recogerá aspectos organizativos de la empresa, de su cultura y de sus normas internas. También se dispondrán las horas y contenidos necesarios para que obtenga los conocimientos elementales de sus funciones, así como la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales.



Cada uno de los trabajadores de nueva incorporación y a lo largo de esta formación inicial contará con un tutor, designado a tal efecto, que le acompañará y asesorará en todas estas materias.

Artículo 104. Compensación de las horas de formación.

Las partes se comprometen al desarrollo y capacitación de todos sus profesionales, independientemente del puesto o centro en el que desarrollen su actividad profesional.

En esta línea de gestión de la formación, las acciones formativas planificadas se realizarán tanto dentro como fuera de horario laboral.

Cuando dichas acciones estén planificadas para realizarse dentro del horario laboral del trabajador y por circunstancias ajenas a él se han de realizar fuera de dicha jornada, Hefame establece un sistema de compensación.

Dicho sistema de compensación está dirigido fundamentalmente a la compensación en descanso, compensando al trabajador con aquellas horas que ha dedicado a formación fuera de su tiempo de trabajo.

Si por motivos de producción u otras necesidades del servicio fuera inviable compensar con tiempos de descanso, podrá compensarse económicamente al trabajador, de la siguiente manera:

Ayudante; Dependiente; Auxiliar Administrativo; Administrativo; Ayudante de Mantenimiento y Operador de Mantenimiento: 7,00 euros por hora de formación.

Responsable de Área: 8,50 euros por hora de formación.

Capítulo II. Comunicación interna.

Artículo 105. Portal del Empleado.

Para facilitar y mejorar la comunicación interna entre la empresa y sus trabajadores, se pondrá en marcha el Portal del Empleado de Hefame, que se regulará en la normativa interna correspondiente.

Título X.

Disposición final única.

El Consejo Rector de Hefame, a la vista de los resultados anuales, si los mismos son con beneficios después de impuestos, podrá acordar el reparto entre los trabajadores, durante los años 2011 y 2012, de una gratificación o incentivo lineal, que será determinado una vez cerrado el ejercicio inmediatamente anterior.

Título XI. Cláusulas adicionales y derogatorias.

Disposición adicional primera.

Todo aquel personal que, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo de 14 de enero de 2003 esté adscrito a la denominada «Jornada Ordinaria Diurna para el Personal Mercantil», en contraprestación al compromiso de movilidad y disponibilidad que adquiere durante la jornada de sábado en la que debe prestar servicio en jornada ordinaria y mientras la desempeñe de forma personal y directa, percibirá un plus por jornada de sábado efectivamente trabajado establecido en la tabla del anexo IV del presente Convenio colectivo.

Disposición adicional segunda.

En el texto del presente Convenio colectivo, todas las menciones a «trabajador/es», se entenderán referidas indistintamente a «trabajador/es» y «trabajadora/s».

Disposición derogatoria primera.

Con la aprobación del presente Convenio se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial del Estado el día 10 de febrero de 2006.

Disposición derogatoria segunda.

El Complemento Absorbible, regulado en el artículo 39 del presente Convenio, deroga los apartados I, III, y IV del denominado «Complemento Personal», así como los anexos II y III de las tablas salariales del Convenio colectivo anterior, vigente hasta la fecha.

Disposición derogatoria tercera.

Con efectos del mes siguiente a la publicación del presente Convenio colectivo, queda derogado el concepto «Plus de Convenio», establecido en el Convenio anterior, integrándose su cuantía en el salario base establecido en la tabla salarial del anexo II.

Disposición derogatoria cuarta.

El Complemento ad personam, regulado en el artículo 40 del presente Convenio, deroga los apartados II, V, VI, VII y VIII del denominado «Complemento Personal», así como los conceptos de «títulos», «idiomas», «plus de residencia» y «más plus del convenio», del Convenio colectivo anterior, vigente hasta la fecha.

Disposición derogatoria quinta.



El Complemento ad personam no reducible, regulado en el artículo 41 del presente Convenio, deroga los apartados IX, X y XI del denominado «Complemento Personal», así como los conceptos de «Complemento de Permanencia» e «Indemnización por traslado a Santomera», del Convenio Colectivo anterior, vigente hasta la fecha.

Disposición derogatoria sexta.

El Plan Individual de Absentismo, regulado en el anexo V del presente Convenio, deroga el Plus de Asistencia y el Plan de Incentivos de Centro.

Anexo I.

Tabla salarial año 2009.

Categorías	Salario base	Plus convenio
I. Personal Técnico Titulado		
A) Titulado de Grado Superior:		
1. Director Comercial	2.243,99	890,60
2. Coordinador General	2.243,99	890,60
3. Secretario General	2.243,99	890,60
5. Director Proceso de Datos	1.925,96	407,06
6. Director de Administración	1.925,96	407,06
7. Subdirector Comercial	1.925,96	407,06
8. Director Técnico-Director Sucursal	1.925,96	407,06
9. Director Técnico	1.925,96	407,06
10. Ayudante al Director Técnico	1.153,21	
11. Adjunto Servicios Jurídico	1.270,82	
12. Médico de Empresa	1.925,96	407,06
13. Otros titulados de Grado Superior	1.925,96	407,06
B) Titulado de Grado Medio:		
14. Enfermero de Empresa	1.035,44	279,77
15. Otros titulados de G.º Medio	1.036,97	
II. Personal Mercantil propiamente dicho		
16. Jefe de Compras	1.467,93	394,24
17. Adjunto Director Técnico-Director Sucursal	1.417,06	330,62
18. Jefe de Almacén Central	1.417,06	394,24
19. Jefe de Almacén A	1.379,21	278,53
20. Jefe de Almacén B	1.326,25	270,78
21. Jefe de Sección	1.273,23	263,27
22. Visitador Jefe	1.340,66	394,24



23. Visitador General	1.273,23	263,27
24. Visitador	1.135,02	127,13
25. Dependiente	1.194,30	
26. Ayudante	1.108,81	
III. Personal Administrativo Técnico y Personal Administrativo propiamente dicho		
A) Personal Administrativo Técnico:		
32. Jefe de Admón. de Proveedores	1.417,06	394,24
33. Jefe de Sección Administrativo	1.273,23	263,27
34. Gestor Socios	1.340,66	394,24
36. Cajero	1.273,23	263,27
37. Secretario de Dirección	1.273,23	263,27
B) Personal Administrativo propiamente dicho:		
38. Administrativo	1.194,30	
39. Auxiliar Administrativo	1.149,90	
IV. Personal de Proceso de Datos		
53. Analista	1.417,06	377,14
54. Analista Programador	1.380,82	360,76
55. Programador Senior	1.340,66	330,62
56. Programador Junior	1.273,23	263,21
57. Técnico de Sistemas	1.365,90	394,24
58. Ayud. Técnico de Sistemas	1.270,89	
59. Técnico de Comunicaciones	1.365,90	394,24
60. Jefe Operador de Consola	1.273,23	263,21
61. Operadores	1.230,02	232,49
V. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares		
68. Personal de Limpieza	1.063,76	47,62
69. Jefe Mantenimiento	1.417,06	394,24
70. Operador de Mantenimiento	1.229,98	
71. Ayudante de Mantenimiento	1.149,90	
72. Conductor-Repartidor	1.194,30	

Tabla salarial año 2010.

Categorías	Salario base
I. Personal Técnico Titulado	
A) Titulado de Grado Superior:	
Director de Proceso de Datos	2.363,32



Director Técnico-Director Sucursal	2.363,32
Director Técnico	2.363,32
Ayudante al Director Técnico	1.530,21
Médico del Trabajo	2.363,32
Otros titulados de Grado Superior	2.363,32
B) Titulado de Grado Medio:	
Enfermero del Trabajo	1.566,80
Otros titulados de Grado Medio	1.067,27
II. Personal Mercantil propiamente dicho	
Jefe de Compras	1.892,47
Técnico Comercial	1.530,21
Adjunto Director Técnico-Director Sucursal	1.777,98
Jefe de Almacén Central	1.841,60
Jefe de Almacén	1.688,04
Jefe de Sección	1.566,80
Visitador Jefe	1.765,20
Visitador General	1.566,80
Visitador	1.292,45
Dependiente	1.224,60
Ayudante	1.139,11
III. Personal Administrativo Técnico y Personal Administrativo propiamente dicho	
A) Personal Administrativo Técnico:	
Jefe de Sección Administrativa	1.566,80
Gestor de Socios	1.765,20
Secretario de Dirección	1.566,80
B) Personal Administrativo propiamente dicho:	
Administrativo	1.224,60
Auxiliar Administrativo	1.180,20
IV. Personal de Proceso de Datos	
Analista	1.824,50
Analista Programador	1.771,88
Programador	1.566,74
Técnico de Sistemas	1.790,44
Ayudante del Técnico de Sistemas	1.301,19
Operador	1.492,81
V. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares	
Operador de Mantenimiento	1.260,28
Ayudante de Mantenimiento	1.180,20



Conductor-Repertidor	1.224,60
Otro Personal Auxiliar	633,30

Anexo II. Año 2009. Complemento personal (extinguida diferencia de categoría).

El antiguo concepto de «diferencia de categoría» queda extinguido, y su importe, convertido en una partida del Complemento Personal. A esta partida tendrán derecho los siguientes trabajadores:

1. Aquellos trabajadores que tuvieran devengado y consolidado a 31.01.97 los tramos del antiguo complemento de diferencia de categoría, lo seguirán percibiendo en la cuantía establecida en el presente anexo.

2. Los trabajadores que a 31.01.97 ya vinieran percibiendo el concepto de diferencia de categoría en el importe correspondiente al primer tramo (cinco o más años en la categoría), seguirán percibiéndolo con arreglo a lo establecido en el presente anexo, con independencia de lo que perciban por antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría, asimismo seguirán devengando aquél hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al segundo tramo de percepción (diez o más años en la categoría), como derecho «ad personam» como complemento personal.

3. Los trabajadores que a 31.01.97 tuvieran las categorías profesionales de Dependiente de Primera, Oficial Administrativo de Primera, Operador de Ordenador de Primera, Perforista de Primera, Receptor de Primera, Repartidor Mecanizado de Segunda y Repartidor Motorizado, y a esa misma fecha estuvieran devengando el complemento de diferencia de categoría, sin haber consolidado a dicha fecha el importe del primer tramo del mismo en los términos que establecía el anterior Convenio Colectivo, seguirán devengando el complemento de diferencia de categoría, como garantía «ad personam» hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al primer y segundo tramo de percepción. Una vez perfeccionadas cualesquiera de los dos tramos se abonará en la cuantía que vengan establecidos en cada momento en el presente anexo.

Aplicable al personal que ostenta a 31.01.97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

	5 años o más en la categoría suprimida - Euros	10 años o más en la categoría suprimida - Euros
Dependiente de Primera	37,57	75,15
Oficial Administrativo de Primera	37,57	75,15



Operador de Ordenador de Primera	37,57	75,15
Perforista de Primera	37,57	75,15
Receptor de Primera	37,57	75,15
Repartidor Mecanizado de Segunda	29,88	59,84
Repartidor Motorizado	29,88	59,84

Anexo III. Año 2009. Salario base (a los exclusivos efectos de cálculo del Complemento Personal).

Aplicable al personal que ostenta a 31.01.97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

	Año 2009 - Euros
Dependiente Mayor	1.229,97
Oficial Mayor Administrativo	1.229,97
Receptor Mayor	1.229,97
Perforista Mayor	1.229,97

Anexo IV.

Importes de los conceptos retributivos 2009 a 2012.

Conceptos retributivos	Año 2009 - Euros	Año 2010 - Euros	Año 2011 - Euros	Año 2012 - Euros
Horas de guardia especial.	24,00	24,00	24,00	24,00
Horas de guardia general.	21,00	21,00	21,00	21,00
Horas extraordinarias de inventario.	25,00	25,00	25,00	25,00
Horas nocturnas.	2,00	2,00	2,00	2,00
PIA.	-	146,52	Δ IPC nacional 2010 + 1%	Δ IPC nacional 2011 + 0,5%
Plus de jornada.	66,84	66,84	66,84	Δ IPC nacional 2011 + 0,5%

Anexo V. Acuerdo regulador del PIA (Plan Individual de Absentismo) para los trabajadores de Hefame.

En el año 2004 se implantó el llamado Plan de Incentivos de Centro, con el objetivo de reducir los niveles de absentismo registrados en esas fechas en el

Grupo Hefame e incrementar la productividad del mismo, a través del compromiso y esfuerzo individual y colectivo de los trabajadores de los distintos centros de trabajo y la correspondiente compensación económica.

La experiencia acumulada a lo largo de estos años, ha sido altamente positiva pero insuficiente para conseguir plenamente el objetivo planteado.

Por un lado, el componente colectivo del Plan anterior no ha surtido el efecto previsto y por otro, la rigidez en la regulación de algún aspecto, como la no posible recuperación de faltas justificadas, ha impedido el que en determinadas situaciones puntuales, se concilien el derecho del trabajador a ausentarse excepcionalmente de su puesto de trabajo por dichos motivos plenamente justificados y el del percibo del incentivo regulador del Plan de Absentismo.

Igualmente, criterios de racionalidad aconsejan unificar los dos conceptos existentes sobre la misma materia, esto es, el Plus de asistencia y el Plan de Incentivos de Centro, actualizándose anualmente las cantidades establecidas en su origen, así como la regulación de los requisitos y supuestos en que el personal con menor índice de absentismo anual, pueda acceder a ampliar sus incentivos mediante la distribución de parte de la bolsa generada por aquellos trabajadores que, por circunstancias de diversa índole, no han percibido la totalidad de los incentivos establecidos.

En consecuencia, el Plan de Individual de Absentismo (en lo sucesivo PIA), queda regulado de la siguiente manera:

1. Objetivo. El PIA tiene por objeto la reducción de los niveles de absentismo registrados actualmente en los centros de trabajo de Hefame, e incrementar la productividad de los mismos a través del compromiso y esfuerzo individual de los trabajadores y la correspondiente compensación económica.

2. Ámbito personal. Este Plan se aplicará al personal laboral de Hefame, excluyéndose del mismo, al Grupo 1 de cotización a la Seguridad Social.

3. Vigencia. El PIA entrará en vigor el día 1 del mes siguiente a la resolución de la Dirección General de Trabajo por el que se ordene su registro y publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado. A partir de esa fecha, se regirá estrictamente por la actual normativa reguladora.

4. Contenido.

4.1 Período de cómputo y tramos de horas perdidas. El plan se computará mensualmente y se percibirá, en su caso, al mes siguiente, entre los trabajadores que hayan permanecido en el centro en situación de activo-laboral-cotizante durante la totalidad del período de cómputo, esto es, el mes natural completo o la totalidad de horas y días laborables exigibles al trabajador en el citado mes

natural. El período de cómputo se entiende referido exclusivamente a horas ordinarias.

En cada período de cómputo, se establece únicamente un tramo en función del número de horas perdidas en el mismo por cada trabajador afectado incluido en el plan. Dicho tramo abarca de 0 a 1 hora.

4.2 Asignación individual. La asignación individual será en función del único tramo de horas perdidas por cada trabajador, individualmente considerado, en el período de cómputo correspondiente.

4.3 Asignación del bonus. La empresa, de la diferencia entre la cantidad asignada globalmente considerada y la efectivamente abonada en cada período de cómputo (mes natural de referencia), establece una bolsa común y general para todos los almacenes, de la que se repartirá el 50% en el mes de Enero del año siguiente, de forma lineal, entre aquellos trabajadores en quienes concurren los siguientes requisitos:

a) Que hayan permanecido en situación de activo-laboral-cotizante durante la totalidad del período comprendido entre el 1 de enero y el 1 de diciembre del año inmediatamente anterior.

b) Que el índice individual de horas perdidas por el trabajador en cuestión, en el período del año natural anterior, arroje una media que esté comprendida en el único tramo preestablecido.

4.4 Definición de horas perdidas. Las partes acuerdan una doble relación, negativa y positiva, de lo que en este acuerdo y a los precisos efectos previstos en el mismo se consideran y no se consideran horas perdidas.

No tendrán la consideración de horas perdidas a los efectos previstos en el presente acuerdo, sin que el contenido de la relación que a continuación se detalla, pueda ser extrapolable a ningún otro pacto, compromiso o acuerdo entre las partes firmantes, las que a continuación se relacionan:

a) Vacaciones.

b) Asuntos propios.

c) Horas de crédito sindical.

d) Período de baja por maternidad, adopción y riesgo durante el embarazo.

e) Permisos y licencias retribuidas, recogidas expresamente en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo vigente.

f) Horas empleadas por los representantes legales y sindicales en negociación



colectiva con la empresa.

g) Intervención quirúrgica derivada de: enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o accidente no laboral.

Por el contrario, tendrán la consideración de horas perdidas a los efectos y a los fines previstos en este acuerdo, las que a continuación se relacionan, no siendo extrapolable su contenido a otros pactos o acuerdos, que para otros fines, pueda establecer la empresa con cualesquiera interlocutores.

a) Enfermedad común.

b) Enfermedad profesional.

c) Accidente no laboral.

d) Huelga.

e) Falta de asistencia no justificada.

f) Suspensión de empleo y sueldo.

g) Faltas de asistencia justificadas.

5. Recuperación de faltas justificadas. Todas las faltas justificadas deberán ser recuperadas, en las fechas que expresamente decida la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. La recuperación de faltas justificadas, se realizará en la fecha que expresamente decida la empresa.

Las faltas justificadas se recuperarán en el plazo máximo de tres meses.

La recuperación de todas las faltas justificadas, dará lugar al percibo del 100 por cien del incentivo establecido.

Como máximo, el trabajador tendrá derecho a tres horas semestrales sin recuperación, por faltas justificadas.

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos el dictar instrucciones o circulares y a la Comisión Paritaria de Interpretación, Seguimiento y Control del Convenio Colectivo, el sentar criterios para la recuperación de faltas justificadas.

6. Control horario. El control horario para el cumplimiento y la verificación de los cómputos horarios, se realizará de acuerdo con el sistema de control horario que tenga establecido Hefame en cada momento.

7. Incentivo a percibir. El importe del incentivo a percibir para el año 2010, a partir del primer mes en que se inicia el cómputo con arreglo a la presente





normativa, será la establecida en el anexo IV.

La distribución del bonus durante el primer año, se hará en enero de 2011, con arreglo a los criterios establecidos en el apartado 4.3) del presente acuerdo, y proporcionalmente a los meses en que haya estado en vigor el PIA.

