

CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S.A. 2012/2013

Resolución de 4 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hero España, SA.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Hero España, S.A. (código de convenio n.º 90008202011993) que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2012 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de febrero de 2013. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE HERO ESPAÑA, S.A. 2012/2013

Capítulo I. Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

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

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

Artículo 2. Ámbito Personal y Territorial.



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

Artículo 3. Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio será de dos años, iniciándose su vigencia, a todos los efectos el día 1 de enero de 2012 y terminando aquella el 31 de diciembre de 2013.

Se establece el plazo de denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, se fija en tres meses con antelación a la fecha de la terminación de su vigencia.

Artículo 4. Renuncia Expresa al Convenio Básico de Ámbito Estatal para la Industria de Conservas Vegetales.

Se pacta expresamente cualquier referencia y la renuncia al Convenio Básico de ámbito Estatal de este sector y a cualquier otro que pueda negociarse sea cual sea su ámbito territorial, funcional y personal, ya que el de empresa es superior en cómputo global de toda la plantilla, incluidos todos los conceptos salariales y distinta la regulación de las condiciones de todo tipo con respecto a ellos.

Capítulo II. Jornada Laboral, Horas Extras, Vacaciones y Licencias.

Artículo 5. Jornada Laboral.

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

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

Con respecto a los fijos continuos, se establece una jornada semanal de 40 horas con los descansos reglamentarios.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán trabajar hasta 9 horas diarias con valor hora ordinaria o mensual en función de los días hábiles de cada mes, todo ello con la salvedad del horario flexible que a continuación se pacta.

La jornada establecida en los apartados anteriores no impide la realización de turnos en la forma y condiciones que se establezcan entre la empresa y los



representantes de los trabajadores.

Si como consecuencia de licencias, permisos o cualquier supuesto que suspenda la relación laboral, algún trabajador/a fijo/a no alcanzara la prestación de las 40 horas semanales de trabajo efectivo, las horas diarias de exceso sobre las normales trabajadas, se abonarán con el importe de la hora ordinaria.

Cuando la actividad laboral se realice en régimen de trabajo a cuatro turnos, la jornada laboral para cualquier colectivo de trabajadores/as quedará modificada, llevando consigo trabajar de lunes a domingo en tres turnos de manera rotatoria, descansando cada grupo de trabajo dos días por semana de trabajo, bien de lunes a viernes o en fines de semana.

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

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

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

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

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

Flexibilización de la jornada:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores fijos continuos que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces





se producen en la empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 10% de la jornada anual para ser distribuido por la empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible.

Las 180 horas de flexibilidad de la jornada, se acumularán a las horas ordinarias de esos meses, teniendo todo el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

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

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

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada pero con la posibilidad por parte de la empresa de disponer de 180 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

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

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

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

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, nunca podría establecerse como horario flexible el mismo porcentaje del 10% sobre la jornada anual de 1.800 horas establecida para los fijos continuos. Por ello haciendo una media ponderada de los llamamientos en función de las distintas peculiaridades de todos los trabajadores fijos discontinuos de la empresa y en una interpretación lógica de lo establecido al respecto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, se acuerda que el porcentaje de horas flexibles anuales para los trabajadores fijos discontinuos sea del 7% sobre la jornada anual de 1.800 horas, lo que daría la cifra de 126 horas anuales que los fijos discontinuos que por razones organizativas, de producción y mercado podrían efectuar a lo largo del año con independencia del resto de horas trabajadas, siendo todas abonadas con valor hora ordinaria.





Por la misma interpretación lógica del artículo 9 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y a diferencia de los fijos continuos, para los fijos discontinuos no hará falta preavisar con cinco días de antelación para la realización de las horas flexibles ya que al depender las mismas de circunstancias de estacionalidad, resultaría imposible la planificación de los trabajos, aunque se seguirá el mismo sistema de llamamiento que para la jornada reglada ordinaria.

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

El cómputo de liquidación de las horas ordinarias, flexibles y extraordinarias de los fijos discontinuos se realizará de forma mensual, en el entendimiento que las horas flexibles tendrá el mismo valor que el de la hora ordinaria y las extraordinarias el establecido en las tablas salariales anexas del presente Convenio.

Artículo 6. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan en todo caso de las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

En cuanto al resto se estará a lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio.

Las horas extraordinarias se procurará en todo caso compensarlas por descansos y en el supuesto de que tengan que ser abonadas, su importe siempre será superior al valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias por fuerza mayor vendrán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Será obligatoria su realización y no se tendrán en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias.

Artículo 7. Vacaciones.

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

Los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla y con contratos temporales superiores a un año de duración, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, calculadas sobre salario base y complemento antig. ad personam si procede, excluyendo los pluses de carácter variable (nocturnidad, dedicación,



viaje, control calderas, distancia, vivienda, etc.). Si dentro del periodo vacacional hubiera algún día festivo (de lunes a viernes) no se computará dicho día como vacaciones.

El resto del personal con retribución por horas, es decir, fijo/a discontinuo/a, eventual y contratados por tiempo determinado de duración inferior a un año, al no disfrutar vacaciones por las condiciones específicas de su relación laboral, percibirán la parte proporcional de las vacaciones en relación con los días efectivamente trabajados. Dicha parte proporcional se incluirá en la tabla anexa de este Convenio e irá incrementada en el salario global diario.

Los períodos de disfrute de las vacaciones del personal fijo, serán señalados de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, respetando en todo momento las necesidades de producción y circunstancias especiales.

Artículo 8. Licencias.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación en el Departamento de RRHH, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

- a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario e impedimento para la realización de las tareas básicas, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Por muerte hasta el 3er. grado por consanguinidad o afinidad, un día, ampliándose a dos cuando por razón de distancia tenga que desplazarse al efecto.
 - d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
- Estos permisos se ampliarán a cuatro días por razón de distancia cuando el trabajador/a tenga que desplazarse al efecto.
- e) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber carácter público y personal.
 - g) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.
 - h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a





una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 9. Excedencias y Reducción de Jornada.

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.

Para la concesión de dichas licencias, será condición indispensable:

- a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.
- b) Compromiso formal de que durante el tiempo de dicha licencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad que desarrolla su empresa, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de despido disciplinario.

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

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que se incorporen a la empresa después de una excedencia voluntaria, podrán ser adscritos en cualquier sección y en el grupo que le corresponda de acuerdo con su categoría profesional. El tiempo de duración de la excedencia voluntaria se descontará a los efectos de establecer el orden de antigüedad dentro del grupo adscrito.

El reingreso deberá solicitarlo por escrito dentro del período comprendido entre los treinta y sesenta días naturales anteriores a la finalización de la excedencia, entendiéndose en caso contrario, renuncia a su relación laboral.

Artículo 10. Reducción de Jornada.

Se regulará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 11. Retribuciones.

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

Artículo 12. Pagas Extraordinarias.

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

Paga Extra Junio: El importe de treinta días calculados sobre el salario, más antigüedad si la hubiere. Se devengará de 1 de enero al 30 de junio.

Paga Extra Diciembre: Igual importe sobre los mismos conceptos, devengándose del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Marzo (Paga de Permanencia): Como garantía «ad personam» y por la propia naturaleza de su vinculación laboral en la empresa, se consolida y abonará para el personal fijo de plantilla a tiempo completo a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio, una mensualidad anualmente por acceso a contrato fijo a tiempo completo, equivalente a treinta días de salario más antigüedad si la hubiere, con arreglo a las mismas retribuciones que sirven de base para el abono de las pagas extras de Julio y Navidad. Se devengará esta mensualidad por períodos vencidos en la empresa de marzo a marzo, será abonado en el mes de marzo de cada año.

Dichas pagas se abonarán junto con el salario mensual.

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

Artículo 13. Anticipos.

Se podrán conceder anticipos cuando medien razones de necesidad debidamente justificada.

Estos anticipos se limitan a un máximo de dos mensualidades y a un período de amortización de 12 meses.

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



Artículo 14. Plus de Nocturnidad.

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

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

Artículo 15. Complemento por Antigüedad.

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

Artículo 16. Indemnización por Jubilación, Invalidez y Fallecimiento.

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

En el caso de jubilación el trabajador/a percibirá igualmente una mensualidad.

Se concederá también una mensualidad al trabajador/a que cause baja en la empresa por Invalidez Permanente Total para su trabajo habitual, Absoluta o Gran Invalidez.

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

Dichas indemnizaciones se encuentran externalizadas mediante póliza de seguros.

La empresa suscribirá póliza de seguros a su cargo para cubrir las contingencias de muerte o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral por cuantía de 42.000 euros, que se abonará a los beneficiarios legales o al interesado una vez se constate el hecho causante, entendiendo por tal la Resolución Definitiva del INSS o sentencia firme del juzgado o Tribunal Superior de Justicia en la Invalidez Absoluta.

En defecto de suscripción de la póliza con compañía de seguros, la empresa asume el pago directo de la cantidad pactada de 42.000 euros.

Artículo 17. Ayuda Escolar.

Los/as trabajadores/as con una antigüedad reconocida y consolidada superior a tres años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto

de los programas oficiales de sus hijos/as. En caso de que la enseñanza estatal cubriera este costo quedará automáticamente sin efecto este artículo. Esta ayuda será desde Preescolar hasta 4º de ESO, incluyendo FPI, FPII y Bachiller.

Esta ayuda escolar se traduce en los siguientes importes para el año 2012/2013:

Curso	Importe Euros
3 años	46,14
4 años	53,04
5 años	60,47
1º Primaria	75,32
2º Primaria	82,75
3º Primaria	82,75
4º Primaria	82,75
5º Primaria	82,75
6º Primaria	82,75
1º ESO	119,88
2º ESO	119,88
3º ESO	119,88
4º ESO	119,88
FPI, FPII, Bachiller	119,88

Igualmente y en los mismos términos anteriores se podrá solicitar una ayuda por importe 142,04 euros por curso, tanto para trabajadores/as como para hijos/as de trabajadores/as que estén realizando estudios universitarios.

A partir de 2013, las ayudas escolares, en los términos especificados en el párrafo primero de este artículo, se limitarán para aquellos trabajadores cuya renta no sea superior a 21.000 euros brutos anuales en el momento de la solicitud.

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

Artículo 18. Ayuda por Hijos/as Disminuidos/as Físicos y Psíquicos.

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

Artículo 19. Ayudas Sociales.



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

Dichas ayudas no podrán ser superiores a una mensualidad.

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

Capítulo IV. Modalidades del Contrato de Trabajo.

Artículo 20. Acceso a la Fijeza.

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

Artículo 21. Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa prevista en el artículo 39 E.T. y referida a la empresa Hero España, S.A., se concreta en la no-adscripción definitiva de ningún/a trabajador/a al puesto o planta, pudiendo ser trasladado/a a otra distinta dentro de la empresa, sin que ese cambio de funciones suponga un menoscabo de su dignidad o perjuicio en su formación profesional y siempre dentro del grupo profesional o categorías equivalentes.

Para cualquier otro motivo que dé lugar a movilidad funcional, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 E.T., en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Artículo 22. Contratación Eventual.

La contratación eventual se regulará de acuerdo con lo previsto en el artículo 15.1b del E.T.

Extinguido el contrato de trabajo por terminación del mismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a la indemnización prevista en la letra c) del apartado 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 12/2001, de 9 de julio.

Artículo 23. Contratación Fijo/a-Discontinuo/a.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos/as discontinuos/as de Hero España, S.A., en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la empresa.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as prestarán sus servicios en aquellas





secciones productivas, de acuerdo a su grupo profesional, puesto de trabajo y antigüedad en la forma que se determina en el presente artículo.

Cuando el/la trabajador/a fijo/a discontinuo/a haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos/as discontinuos/as, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación y la valoración del desempeño en el trabajo efectuado. Es facultad de la empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a los mismos.

Se efectuará una lista anual, denominada Anexos, suscritos entre la representación de la empresa y el Comité de Empresa, con indicación de todos los trabajadores/as fijos/as discontinuos con su grupo profesional, puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEF, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año, se comunicarían en este mismo Organismo Oficial.

El llamamiento y cese de los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as en las respectivas secciones productivas, se realizará por orden de grupo profesional, puesto y antigüedad en el puesto, pudiendo estar adscrito en más de un puesto.

El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre establecida entre la empresa y el Comité (teléfono). Si no hubiese posibilidad de contactar con el/la trabajador/a por la vía antes mencionada se le enviará telegrama y/o burofax. En caso de incomparecencia o en el supuesto que se constatará que no hubiera recibido telegrama o burofax, se remitirá nuevamente requiriendo de inmediato la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el trabajador no se persona en el trabajo, ni justifica la ausencia, se entenderá que desiste de su relación laboral y será baja en la empresa.

Será obligación del trabajador informar de cualquier cambio de domicilio a efectos de llevar a cabo el llamamiento de manera correcta, entendiéndose como válidamente realizado el llamamiento efectuado al último domicilio facilitado por el trabajador a la empresa.

La prestación continuada de servicios de fijos discontinuos/as en determinados años, no supondrá la adquisición de fijeza, por cuanto en otros años por disminución de la actividad (por la propia temporalidad de la misma y disminución de trabajos a terceros) pueden no alcanzar aquellos días de trabajo.

En caso de incumplimiento del régimen de llamamiento por parte de la empresa, los trabajadores podrán demandar por despido, en los términos del artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo 24. Trabajos en Distintas Plantas del Personal Fijo Discontinuo.

Sin perjuicio del principio general establecido en el artículo anterior sobre llamamiento de los/as fijos/as discontinuos/as por orden de grupo profesional, puesto y antigüedad, dentro de cada sección, con las peculiaridades recogidas en aquel, los suscriptores del presente Convenio, establecen que si en determinado momento, un/a trabajador/a fijo/a discontinuo/a interrumpe su trabajo por falta de actividad en su sección, la empresa podrá dar trabajo en otras secciones productivas de la empresa, a otros/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cuando estos reúnan las condiciones exigidas en las nuevas secciones de producción. Se incorporará a la nueva sección de producción a continuación del/a último/a de la lista de dicha sección, momentáneamente por razones de tipo productivo y por haberse producido una necesidad perentoria de trabajo, sin que en ningún momento se consolide derecho alguno en la nueva sección.

El criterio de incorporación y de trabajo a nuevas secciones se realizará entre todos los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as cesados de las distintas secciones, teniendo en cuenta grupo profesional, puesto y antigüedad, y las capacidades y habilidades para el desempeño del nuevo puesto de trabajo, de los que cesarán cuando sean precisos sus servicios en las distintas plantas de producción o cuando ya no sean necesarios sus servicios y finalicen los trabajos para los que fueron llamados/as..

Artículo 25. Acceso a la Condición de Fijos/as Discontinuos/as.

Los/as trabajadores/as eventuales que hubieran prestados servicios en la empresa con dicho carácter al menos durante 180 días de trabajo en un periodo de doce meses, desde la última contratación y que hubieran superado las pruebas de aptitud, capacidad y méritos personales establecidos en la empresa y la evaluación positiva por parte de las distintas secciones en que hubiera trabajado, accederán a la condición de fijos/as discontinuos/as. La empresa no viene obligada a efectuar contrataciones sucesivas a los trabajadores/as eventuales que hubieran prestados servicios en la anterior campaña, o ciclo productivo y de hacerlo, mantendrá la condición de eventualidad en tanto no alcancen la fijeza discontinua en la forma establecida en el párrafo anterior.

Capítulo V. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.

Artículo 26. Disposiciones Generales Sobre Prevención de Riesgos Laborales y Normativa Aplicable.

La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio, así como un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001:1999, ambos con el conocimiento, aprobación y participación de los Delegados/as de Prevención.

El Servicio de Prevención cuenta con las especialidades de: Seguridad, Higiene,



Ergonomía-Psicopsicología y Vigilancia de la Salud.

La certificación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de Hero España, S.A., según Norma OHSAS 18001:1999 supone un reconocimiento público del compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores/as, así como la integración total de la actividad preventiva en el seno de la empresa.

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

La normativa aplicable será la legislación vigente que en cada momento se determine, y que se reflejará en «Manual de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales» de la empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

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

Artículo 27. Responsabilidad.

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

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

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

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

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





riesgos laborales.

Artículo 28. Evaluación Inicial de Riesgos.

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

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

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

Artículo 29. Equipos de Protección Individual. Uniformidad.

Equipos de protección individual:

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

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

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

Uniformidad:

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

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

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



Artículo 30. Vigilancia de la Salud.

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

Se informa al trabajador/a de la voluntariedad del reconocimiento médico siempre y cuando no desarrolle ninguna de las siguientes actividades que de acuerdo a los/as representantes de los trabajadores/as consideramos de especial seguimiento:

Conductores de vehículos o de equipos de transporte.

Exposición a radiaciones ionizantes.

Trabajos en altura.

Actividades en que intervienen frecuentemente productos químicos peligrosos.

Operadores de máquinas que pueda entrañar un riesgo hacia e/la trabajador/a u otras personas.

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

Otros reconocimientos y comunicaciones obligatorios:

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

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

3º El/la trabajador/a comunicará al Servicio de Salud de la empresa, la posibilidad o el hecho de haber contraído enfermedades contagiosas.



Artículo 31. Protecciones Especiales.

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

Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la maternidad.

Protección de los menores.

Artículo 32. Formación en Prevención.

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

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

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

Artículo 33. Comunicación.

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

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

Correo Interno.

Tablón de anuncios.

Revista interna «OVALO»

Guía de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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



TV.

Circulares.

«Personal informa».

«Servicio de Prevención Informa».

Campañas puntuales «Los accidentes se pueden evitar».

Reuniones secciones.

Encuestas.

Buzones de Prevención.

Biblioteca.

Artículo 34. Comité de Seguridad y Salud.

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

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

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

Capítulo VI. Higiene Alimentaria.

Artículo 35. Higiene Alimentaria.

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

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

De igual forma, la empresa determinará las normas que deben observar todas las





personas que, sin tener contacto directo, acceden a los locales en los que se realizan las funciones de fabricación.

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

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

Capítulo VII. Faltas y Sanciones de los/as Trabajadores/as.

Artículo 36. Faltas. Concepto y Clasificación.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y la Reglamentación interna de la empresa.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, sin perjuicio del descuento automático de media hora si el retraso es mayor de cinco minutos. Así como no efectuar los correspondientes fichajes de control de presencias (este acto es personal y no se puede realizar por otro trabajador/a).
2. No notificar en dos días hábiles la baja por I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono de trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si como causa del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o se ocasionara accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.
4. La falta de aseo y limpieza personal así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que



puedan afectar en el funcionamiento normal de la empresa (número de teléfono, domicilio, etc.), dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes.

7. La embriaguez ocasional.

8. Pequeños descuidos en la conservación de materiales y prendas de trabajo y protección. Queda incluido el dejarse motores en marcha, luces encendidas, etc. a la terminación de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

16. La no utilización de equipos de protección.

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

Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.

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

3. Retrasar más de cuarenta y ocho horas la presentación de los partes de baja en casos de enfermedad o accidente, así como los partes de confirmación por I.T.





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

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

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave. A estos efectos se considerará siempre falta muy grave el incumplimiento del Plan de Formación de Higiene Alimentaria y las actividades y/o hechos indecorosos que puedan poner en riesgo la seguridad del consumidor o los productos elaborados.

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

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

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

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

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

12. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes/as cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

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

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





15. No efectuar el fichaje a la entrada o salida del trabajo por más de tres veces en un período de treinta días.
16. La falsedad en la justificación de ausencias o de cualquier otra falta o en las peticiones de permisos.
17. No respetar o hacer caso omiso del servicio de portería o vigilancia.
18. El incumplimiento de la obligación de pedir información o formación, a su inmediato superior, en caso de duda o desconocimiento de algún tema relacionado con el trabajo.
19. Encubrir a los autores de faltas graves.
20. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.
21. El quebranto o violación de secreto, o reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
22. Tomar para consumo propio dentro de la fábrica cualquier producto terminado de la empresa. De sacarlos fuera de fábrica se considera hurto.
23. No comunicar inmediatamente por parte de los/as trabajadores/as, la presencia de un riesgo grave e inminente, al Mando Superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
24. Entrar en los lugares prohibidos al personal no autorizado.
25. La reincidencia en faltas leves y cualquier otra de naturaleza análoga a las anteriores.
26. Realizar pedidos de productos de empresa para personas ajenas a la misma sin pedir autorización.
27. El incumplimiento de la obligación, por parte de los/as trabajadores/as, de acceder a la Sección con la uniformidad obligatoria, así como mantener ésta de la manera más limpia posible.
28. No respetar las zonas señalizadas para el paso de personal e interferir en las zonas de circulación de las carretillas elevadoras.
29. La no utilización de los elementos de protección o incumplimiento leve de las normas de seguridad en el trabajo.





30. No comunicar a su mando inmediato o al Departamento de Personal (Servicio de Salud, Prevención o Servicio de Portería) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

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

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

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

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

Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o veinte en un año.

2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de cuarenta y cinco días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la empresa.

4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la empresa.

5. La embriaguez durante el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o a los trabajadores/as.

7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluye las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc.





8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la empresa, cualquiera que sea la forma de participación.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable.
13. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
14. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, de la obligación de dar al trabajador/a, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.
15. Encubrir a los autores de faltas muy graves.
16. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al Departamento de Personal, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.
17. Distribuir y exponer escritos u octavillas que perjudiquen el buen nombre de la empresa y de los trabajadores/as de la misma, dentro de los locales de aquella.
18. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, de la obligación de velar porque en su grupo, sección o planta se cumplan todas las normas de Seguridad.
19. La utilización de elementos informáticos de la empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo.
20. No informar inmediatamente, por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección, sobre los accidentes e incidentes en su sección al Departamento RRHH /Servicio de Prevención.
21. La negativa a utilizar los elementos de protección o incumplimiento grave de las normas de seguridad en el trabajo.





22. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección de la obligación de tener conocimiento del procedimiento de riesgo grave o inminente, y paralizar inmediatamente cualquier trabajo que entrañe tal riesgo para los trabajadores/as.
23. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo, lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.
24. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.
25. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.
26. No comunicar padecer de enfermedad grave contagiosa a la Dirección de la empresa.
27. La reincidencia en falta grave, y en general cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.
28. Y cualquiera de las previstas en el art. 54 E.T., no contempladas en el presente Convenio.
29. La retirada del permiso de conducir por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores/as que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo.
30. La violación del Acuerdo de Compromiso del/a Trabajador/a sobre la Confidencialidad de la Información, de acuerdo con la L.O.P.D.
31. Todas aquellas actuaciones de superiores, compañeros/as o empleados/as en general, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos ya sean de manera física o psíquica.
32. La simulación de enfermedad o accidente.
33. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
34. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación a la hora de sus deberes profesionales.
35. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estimulantes.





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

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

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

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

40. La no aceptación por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo cuando el servicio de salud laboral lo declare no apto para el desempeño habitual que estaba realizando. En este supuesto el desempeño del nuevo puesto de trabajo no podrá atentar a la dignidad y formación profesional del trabajador.

Artículo 37. Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación por plazo no superior a cinco años para el paso a categoría superior.

Despido.

Procedimiento sancionador:

Todas aquellas faltas leves, graves o muy graves que lleven aparejada como





sanción la de suspensión de empleo y sueldo, y con independencia del número de días que correspondan, deben ser notificadas al trabajador por escrito, con indicación pormenorizada de los hechos que la motivan y sancionan, con una correcta tipificación de la falta.

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

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

Artículo 38. Prescripción.

Prescripción de las faltas:

Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y muy graves a los 60 días, de ser conocidas por la Dirección, y en todo caso a los seis meses de su comisión.

Prescripción de las sanciones:

A efectos de la consideración como circunstancia agravante, no se tendrá en cuenta las faltas leves si transcurriese un año sin haber reincidido en nuevas sanciones, y las faltas graves y muy graves, si transcurriesen tres o cinco años respectivamente.

Capítulo VIII. Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres.

Artículo 39. Disposiciones Generales y Normativa Aplicable.

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

Artículo 40. Declaración de Principios.

La filosofía de Hero España, S.A., contempla el reconocimiento y legitimidad de la





igualdad de oportunidades como uno de los pilares básicos de su cultura organizativa.

Artículo 41. Plan de Igualdad.

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

El Plan es anual con revisiones y seguimiento periódico por parte de un Comité de Igualdad.

Artículo 42. Objetivos y Mejoras.

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

Artículo 43. Comité de Igualdad.

En 2007 se ha constituido el Comité para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, el cuál desarrollará anualmente este Plan de Igualdad y velará por su cumplimiento. Funciones de este Comité:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- d) Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones tanto directas como indirectas.

Artículo 44. Transparencia en la Implantación del Plan de Igualdad.

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

Se crea dentro del Comité de Igualdad y No Discriminación la figura de Agente de



Igualdad que será desempeñado por un miembro del Comité de Empresa, quien asumirá entre otras funciones:

Asesoramiento y cooperación para el desarrollo e implementación de acciones positivas.

Apoyo e impulso de participación social para la plantilla.

Seguimiento de Planes de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

Evaluación de programas de sensibilización, información y formación en materia de Igualdad.

Artículo 45. Validez Firma Digital.

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

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

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

Artículo 46. Portal del Empleado.

Se ha creado el Portal del Empleado donde Hero España, S.A., ha apostado por las nuevas tecnologías de comunicación con sus empleados. Desde esta herramienta informática todos los empleados pueden gestionar aspectos de sus relaciones laborales con Hero España, S.A., tales como permisos, peticiones, consulta de saldos de vacaciones, campañas de prevención, etc.

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

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





Con el Portal del Empleado se quiere también cambiar algunos procesos de trabajo que hasta ahora resultaban costosos, y lentos donde la compañía tenía que realizar un esfuerzo desmedido con el fin comunicar a la plantilla cualquier cambio y no asegurando que dicho cambios llegaban a toda la plantilla.

Desde el portal del Empleado, Hero España, S.A., podrá realizar comunicados de Políticas de empresa, Prevención, Calidad, Medioambiente, Privacidad y otras, Normas internas, Códigos Éticos y Conducta, Compromiso de confidencialidad, Protección de Datos, etc.

Con el fin de que la plantilla esté informada continuamente a través del portal del empleado, cada vez que se genere un documento nuevo o exista algún cambio en los ya existentes, el trabajador/a tendrá que leer y aceptar dicho documento. Para ello siempre será necesaria la aceptación del documento, quedando registrado un log de dicha aceptación, sustituyéndose de esta manera la firma manuscrita por parte de la plantilla de cualquier documento generado.

Disposición Adicional Primera. No Discriminación.

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

Disposición Adicional Segunda. Productividad y Absentismo.

El Comité de Empresa colaborará al máximo con la Dirección a los efectos de poder conseguir los niveles de productividad perseguidos por la empresa.

También ejercerá el Comité una labor de vigilancia y control encaminada a reducir el absentismo laboral, especialmente en aquellos casos en que se pueda observar negligencia o mala voluntad.

El buen uso de nuestras máquinas e instalaciones, la limpieza, tanto en la fábrica como en aseos y vestuarios, el orden, la disciplina, la seguridad en el trabajo, la higiene personal, el respeto a los demás, etc., son normas fundamentales de nuestra organización, y que el Comité de la misma, junto con la Dirección hará todo lo posible porque se cumplan y sean respetadas fielmente.

Disposición Adicional Tercera. Preaviso de Cese por el Trabajador/a.

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

La inobservancia de ese preaviso determinará el descuento en su liquidación de la remuneración correspondiente a los días que ha dejado de preavisar según



corresponda a las distintas categorías profesionales, y las partes proporcionales devengadas y no percibidas a esa fecha.

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

Disposición Adicional Cuarta. Formación.

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

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

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

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

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

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





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

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

Disposición Adicional Quinta. Pacto de no Competencia.

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

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

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

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

Disposición Adicional Sexta. Pacto de no Concurrencia y Exclusividad.

Dadas la peculiaridades del trabajo que se desempeña en Hero España, S.A., alguna de ellas muy peculiares en el mercado agroalimentario con una alta sofisticación tecnológica y científica y cuya divulgación sobre los datos de la organización y los planes de trabajo podrían suponer un muy grave perjuicio para la empresa, se pacta que todos los trabajadores de la plantilla de los grupos profesionales 1 y 2 desde su ingreso en la misma, están sometidos a la exclusividad y no concurrencia con otros trabajos que puedan implicar competencia con los que se desarrollan en Hero España, S.A.



Como compensación de este pacto, los trabajadores a los que se refiere el párrafo anterior, podrán percibir un complemento salarial por ese concepto en cuantía que podrá alcanzar hasta el 20% de su salario.

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

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

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

Disposición Adicional Séptima. Cláusula de Revisión Salarial.

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

Disposición Adicional Octava. Absorción.

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

Disposición Adicional Novena. Flexibilidad y Conciliación Personal y Laboral.

Los trabajadores/as de Hero España, pueden disfrutar de medidas y buenas prácticas para equilibrar la relación entre vida laboral y personal de manera



conciliadora, como horario flexible, permisos especiales, ayudas para guardería, flexibilidad a través de la acciones y ayudas sociales como asesoramientos jurídico, médico, psicológico, formación en el puesto, cambios en la jornada laboral y turnos para las personas que por la naturaleza de su trabajo no pueden hacer horario flexible, entre otros.

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

Disposición Adicional Décima. Responsabilidad Social.

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

Independientemente del Sistema de Gestión de Responsabilidad Social, Hero España, S.A., ha desarrollado un documento de Buenas Prácticas, aprobado por la Dirección y acreditado por el Comité de Empresa, donde se enmarcan las Políticas y acciones con los trabajadores/as, consumidores, clientes, la comunidad, autoridades locales, proveedores, competidores/as, medio ambiente y el Gobierno Corporativo.

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

Disposición Adicional Undécima. Protección de Datos.

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

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



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

Disposición Adicional Duodécima. Recibo de Salarios.

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

Disposición Adicional Decimotercera.

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

Disposición Adicional Decimocuarta. Comisión Paritaria.

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

En representación de la empresa:

D^a Encarna Guirao Jara.

D. Pedro Pérez Aráez.

D. José Manuel Moreno Martínez.

En representación de los/la trabajadores/as:

D. Juan Martínez Hernández.

D^a María Sánchez Poveda.

D. Francisco Jiménez Aragón.

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

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los componentes de la



Comisión. Se realizarán un máximo de dos votaciones por cada cuestión sometida a la consideración de la Comisión, que en todo caso deberán estar separadas por un día natural.

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

Disposición Adicional Decimoquinta.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, en relación con las materias y en los términos establecidos en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, cuando se produzcan discrepancias durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

Disposición Transitoria Primera. Clasificación Profesional.

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

La implantación de estos grupos profesionales no perjudicará en ningún momento



el salario base y complemento de empresa que viniese percibiendo el trabajador/a a la fecha de aprobación de este convenio colectivo.

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

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

Disposición Transitoria Segunda.

Si durante la vigencia del presente Convenio, se publicaran normas legales de rango superior a éste, que supongan el establecimiento de preceptos de derechos necesarios que contradigan o afecten a cualquiera de los artículos del presente Convenio, prevalecerán dichas normas sobre el mismo. A este respecto, ambas partes se comprometen a adecuar los artículos afectados a la citada normativa.

El enunciado del presente texto, refleja plena y exactamente, la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto, en Alcántarilla a diecisiete de diciembre de dos mil doce.

Comisión negociadora.

Representación de la empresa:

Don Sergio Miguel Elizalde Monroset. Director Gerente.

Doña Encarna Guirao Jara. Directora de RRHH.

Don Pedro Pérez Aráez. Jefe Relaciones Laborales.

Don José Manuel Moreno Martínez. Jefe Administración Personal.

Representación de los/as trabajadores/as:

Don Juan Martínez Hernández.

Doña María Sánchez Poveda.



Don Francisco Jiménez Aragón.

Don Cayetano Hellín Iniesta.

Grupos profesionales	Salario mínimo anual garantizado
Grupo A	20.000,00
Grupo B	15.000,00
Grupo C	12.300,00
Grupo D	11.500,00
Grupo E	10.800,00

Para la plantilla que perciba su salario mínimo anual garantizado, por hora ordinaria de trabajo efectiva, llevará incluidas las partes proporcionales domingos, festivos vacaciones y gratificaciones extraordinarias de Junio, Navidad y Permanencia de los respectivos grupos profesionales.