

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**5110 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de modificación de convenio; denominación, Hero España, S.A.- Alcantarilla.**

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

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de modificación de Convenio con número de expediente 30/01/0069/2019; denominado Hero España, S.A.- Alcantarilla; código de convenio n.º 30000782011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 12/04/2016 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 18 de julio de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/4/2018), Caridad de la Hera Orts.

**MODIFICACIONES CONVENIO HERO ESPAÑA, S.A. 2016-2019****Artículo 9. Licencias.**

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

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

h) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

i) 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 7 días hábiles completos.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores y con la justificación pertinente en el caso de que ambos trabajen.

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

**Artículo 10. Excedencias y reducción de jornada.**

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente.

Para la concesión de dichas licencias, será condición indispensable:

a) Solicitud escrita con expresión de los motivos.

b) Queda expresamente prohibido que, durante el tiempo de dicha licencia, el trabajador realice la misma actividad que desarrolla su Empresa, ni por

cuenta propia ni por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de despido disciplinario.

La Empresa denegará aquellas solicitudes de excedencias si el trabajador va a realizar actividades que constituyan concurrencia con la actividad de Hero España.

La prestación durante la situación de excedencia de servicios, por cuenta propia o ajena, que supongan concurrencia con la actividad de HERO, se considerará transgresión grave de la buena fe contractual, y podrá dar lugar a la extinción disciplinaria de la relación laboral.

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

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que se incorporen a la Empresa después de una excedencia voluntaria, podrán ser adscritos en cualquier sección y puesto.

El reingreso se deberá de solicitar por escrito, con 30 días de antelación si la duración de la excedencia es inferior a 1 año y con 60 días de antelación si es superior a un año. Entendiéndose en caso contrario que renuncia a su relación laboral con la Empresa.

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

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

Anualmente se confeccionará una lista, denominada Anexos, suscritos entre la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa, con indicación de todos los trabajadores fijos discontinuos con su grupo profesional, sección, puesto, valor puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEPE, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año se comunicarían en este mismo Organismo Oficial.

Cuando el trabajador fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos discontinuos, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y reconocida polivalencia, en la forma y condiciones establecidas en la Empresa.

Es facultad de la Empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a los mismos.

Esta valoración se ha realizado de manera objetiva por los máximos responsables de las distintas áreas de producción y logística en base a la habilidad, responsabilidad y esfuerzo necesario para el desempeño del puesto de trabajo y con conocimiento del Comité de Empresa.

En función de la valoración obtenida en cada puesto de trabajo, los fijos discontinuos que ocupen los mismos, se adscribirán a los grupos profesionales C, D y E de acuerdo a los Anexos de fijos discontinuos.

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

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

2. Dentro del mismo GP, se iniciará el llamamiento de aquellos trabajadores que ocupen puesto de mayor valor, por la necesaria flexibilidad y polivalencia en los turnos de producción, atendiendo a necesidades organizativas y productivas y si hay varios con esas circunstancias, se atenderá a la mayor antigüedad en el grupo.

Lógicamente los trabajadores fijos discontinuos del GP D, se incorporarán al trabajo una vez estén llamados todos los del GP C, y los del GP E, cuando lo hayan sido los del GP D.

Por tanto, el criterio de antigüedad viene referido a cada grupo profesional y dentro de cada grupo en cada puesto de trabajo al que se pudiera adscribir.

Por tanto, no prevalece el criterio de antigüedad en términos absolutos, sino solo dentro del Grupo Profesional, y se consensua la preferencia del GP C sobre el D y el D sobre el E, que lógicamente a la hora de los ceses será el primeramente afectado y así sucesivamente y en el orden inverso al del llamamiento.

Los ceses en las secciones se realizarán de manera inversa al llamamiento, siendo los primeros cesados los trabajadores pertenecientes al grupo profesional E y dentro del mismo los trabajadores en puestos de menor valor.

El llamamiento al trabajo se efectuará según la costumbre establecida entre la Empresa y el Comité (teléfono). Si no hubiese posibilidad de contactar con el/la trabajador/a por la vía antes mencionada se le enviará telegrama y/o burofax. En caso de incomparecencia o en el supuesto que se constatará que no hubiera recibido telegrama o burofax, se remitirá nuevamente requiriendo de inmediato la incorporación y la justificación de la ausencia. Y si a pesar de ello, el 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, por lo que no se pacta norma o procedimiento alguno para el acceso a la fijeza continua de los fijos discontinuos por tener este contrato su propia peculiaridad discontinua con independencia del mayor o menor número de prestación de día de servicio.

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

### **Artículo 37. Faltas y sanciones.**

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

Para la determinación de las conductas de los trabajadores que puedan ser calificadas como faltas y la correspondiente sanción disciplinaria, podrán emplearse en la averiguación de los hechos acaecidos las imágenes de las cámaras de videovigilancia instaladas con fines de seguridad en la Empresa, y que se encuentran debidamente señalizadas y en lugares no invasivos de la intimidad de los trabajadores.

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

#### Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del período de un mes, 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 ocasionará accidente a los/as compañeros/as de trabajo, esta falta podrá considerarse de grave o muy grave, según los casos.

4. La falta de aseo y limpieza personal, así como en la taquilla, máquinas, instrumentos y puesto de trabajo, en los comedores, aseos y vestuarios y otros lugares de uso público, así como arrojar papeles, trapos, etc., fuera de los lugares destinados para ello. Igualmente dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

5. No comunicar cambios de sus circunstancias familiares o personales que puedan afectar en el funcionamiento normal de la Empresa (número de teléfono, domicilio, etc), dentro de los diez días de producido.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin avisar previamente al servicio de control con una antelación mínima de 2 horas. La ausencia de aviso, si produjese perjuicio notorio, podrá considerarse falta grave o muy grave.

No identificarse en la entrada y salida en los puntos de control de acceso.

Aprovechar la identificación de otro trabajador para acceder a zonas de control de acceso.

7. La embriaguez ocasional.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Faltas graves

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

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

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

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

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

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

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

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

9. El incumplimiento de la obligación de pedir información o formación, a su inmediato superior, en caso de duda o desconocimiento de algún tema relacionado con el trabajo.

10. Encubrir a los autores de faltas graves.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Faltas muy graves

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

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

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

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

5. La embriaguez durante el trabajo.

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

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

8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.

9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable conforme con la valoración del desempeño.

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

14. El incumplimiento por parte del responsable de equipos de personas a su cargo, de la obligación de dar al trabajador/a, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.

15. Encubrir a los autores de faltas muy graves.

16. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al Departamento de Recursos Humanos, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.

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

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

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

20. El incumplimiento por parte del encargado/a, jefe/a de turno o de sección de la obligación de tener conocimiento del procedimiento de riesgo grave o inminente, y paralizar inmediatamente cualquier trabajo que entrañe tal riesgo para los trabajadores/as.

21. Intentar maliciosamente que se califiquen como accidentes de trabajo, lesiones sufridas por cualquier otra circunstancia.
22. La negativa a los reconocimientos médicos, siempre que la Empresa estime que sean necesarios por su puesto de trabajo.
23. El abuso de autoridad, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal en perjuicio notorio de un inferior.
24. No comunicar padecer de enfermedad grave contagiosa a la Dirección de la Empresa.
25. La reincidencia en falta grave, siempre que hubiera sido sancionada en los 365 días inmediatamente anteriores y hubiera adquirido firmeza.
26. La retirada del permiso de conducir por resolución administrativa o judicial firme a aquellos trabajadores/as que por la índole de su trabajo tengan la necesidad de utilizar el mismo.
27. La violación del Acuerdo de Compromiso del/a Trabajador/a sobre la Confidencialidad de la Información de acuerdo con la L.O.P.D.
28. Todas aquellas actuaciones de cualquier miembro de la plantilla, que puedan transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores/as, mediante conductas que supongan cualquier tipo de abusos y/o acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.
29. La simulación de enfermedad o accidente.
30. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
31. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación a la hora de sus deberes profesionales.
32. Introducir bebidas alcohólicas en los puestos de trabajo, u otras sustancias estupefacientes.
33. Tolerar al personal que este a su cargo que trabajen quebrantando las normas de seguridad o las normas o condiciones de trabajo en la Empresa.
34. Prestar servicios por cuenta ajena en situación de excedencia, o no informar de la situación de pluriempleo o pluriactividad.
35. La no utilización de los equipos de protección que supongan riesgo notorio tanto para el/la trabajador/a como para sus compañeros/as.
36. El no cumplimiento de lo estipulado en la Disposición Adicional Sexta.
37. La no aceptación por parte del trabajador al cambio de puesto de trabajo cuando el servicio de salud laboral lo declare no apto para el desempeño habitual que estaba realizando, tras haber realizado la Empresa los trámites correspondientes para su posible reubicación. En este supuesto el desempeño del nuevo puesto de trabajo no podrá atentar a la dignidad y formación profesional del trabajador.
38. El asistir a eventos o actos sociales organizados por la Empresa teniendo suspendido el contrato de trabajo, salvo autorización expresa por parte de la Empresa.
39. Retraso de más de 2 días en la presentación de los partes de baja y de confirmación en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

46. No comunicar inmediatamente por parte de los/as trabajadores/as, la presencia de un riesgo grave e inminente, al Mando Superior, al Servicio de Prevención o Delegados de Prevención, y en caso de no localizar en ese momento a ninguno de los mencionados anteriormente, puede interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

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

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

49. El incumplimiento por parte de la plantilla de las cláusulas contractuales, protocolos, políticas, normas, instrucciones, etc..... firmadas en el portal del empleado "MIHERO".

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

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

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

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

#### **Disposición adicional decimoquinta: Jubilación forzosa.**

Se pacta expresamente la jubilación forzosa de cualquier trabajador de Hero España, S.A., en el momento del cumplimiento de la edad reglamentaria que en cada momento establezca la Seguridad Social siempre y cuando el trabajador afectado por la extinción de su contrato de trabajo tenga derecho en el momento del hecho causante al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Por otro lado, Hero España, S.A., vincula esta jubilación forzosa obligatoria a la conversión de trabajadores fijos discontinuos a fijos continuos en el mismo número de trabajadores que se jubilen y fomentando así mismo el acceso a la fijeza de trabajadores con contrato temporal.

Lo regulado en la presente Disposición Adicional resultará de aplicación para aquellos trabajadores que cumplan la edad reglamentaria de jubilación y reúnan el resto de los requisitos con posterioridad a la publicación del Convenio Colectivo. Para aquellos trabajadores que a la fecha de la publicación hubieren cumplido ya la edad reglamentaria, se establece un período de carencia de cuatro años, pasados los cuales se aplicará la jubilación forzosa, siempre y cuando cumplan los restantes requisitos.

**Disposición adicional decimosexta: Registro de jornada.**

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

La organización y documentación del registro de la jornada se efectuará mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, si bien se procurará que el mismo se ponga a disposición de los empleados utilizando los medios telemáticos preexistentes.

El enunciado del presente texto refleja plena y exactamente, la expresión de la libre voluntad de ambas partes negociadoras, por lo cual éstas, en prueba de conformidad, firman dicho texto, en Alcantarilla a 13 de junio 2019.

**COMISIÓN NEGOCIADORA**

**Representación de la empresa**

**Representación de los/las  
trabajadores/as**

D. Francisco Javier Uruñuela  
Fernández  
Director General

D.ª María Sánchez Poveda  
Comité de Empresa-Redes

D.ª Encarna Guirao Jara  
Directora de RR. HH

D. Francisco Jiménez Aragón  
Comité de Empresa-Redes

D. Pedro Pérez Aráez  
Jefe Relaciones Laborales

D. Cayetano Hellín Iniesta  
Comité de Empresa- Trabajadores  
Independientes.

D. José Manuel Moreno Martínez  
Jefe Administración Personal