

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6735 *Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (código de convenio 90002472011982), que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2026, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los comités de empresa y delegados de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado mediante acuerdo de 5 de marzo de 2026, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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, 11 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, SOCIEDAD COOPERATIVA LIMITADA (HEFAME, SCL)

TÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que Hefame tiene abiertos y cuyos representantes de los trabajadores hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre Hefame y el personal vinculado a ésta mediante contrato de trabajo y que preste sus servicios en aquellos centros de trabajo cuyos representantes legales de los trabajadores hayan formado parte de la comisión negociadora del Convenio colectivo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre Hefame y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente, las contraídas por Hefame con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

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

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

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El periodo de vigencia de este Convenio colectivo será de un año contado desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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

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

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

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

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

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

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

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

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

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

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

Artículo 7. *Normativa de uso de los sistemas de información.*

La Empresa, en su apuesta por la mejora continua, ha certificado un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) como medio eficaz de minimizar los riesgos tecnológicos. Para ello ha adoptado controles y procedimientos de seguridad más eficaces y coherentes con la estrategia de negocio. Como parte de las medidas a implantar ha elaborado una nueva «Normativa de uso de los sistemas de información de Hefame» que sustituye al «Protocolo de uso de herramientas informáticas» e integra en un solo documento todas las instrucciones que deben conocer los empleados en materia de seguridad de la información y protección de datos.

Los cambios de esta normativa serán sometidos a la previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La normativa se encuentra a disposición de los trabajadores en el Portal del Empleado.

CAPÍTULO I

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

8.1 Régimen general.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 10 % de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución:

Respetará en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Será comunicada al trabajador con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

No tendrá bonificación adicional.

8.2 Tiempo de descanso.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se consideran incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas completas continuadas de ocho horas, así como los veinte minutos diarios para bocadillo de las jornadas completas partidas, cuyo disfrute se establecerá por la Dirección del Departamento correspondiente. Dichos tiempos de descanso se reducirán proporcionalmente a la jornada de trabajo.

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

Para facilitar el cómputo de la jornada de trabajo, todas las entradas y salidas de los centros de trabajo, deberán marcarse en el sistema de accesos que la Empresa tiene instalados al efecto.

8.3 Jornada intensiva.

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

8.4 Trabajadores nocturnos.

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

De conformidad con lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

En cuanto a la retribución específica de los trabajadores considerados nocturnos conforme a la definición anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del presente Convenio colectivo.

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

8.5 Trabajo en horario nocturno.

El trabajador que, sin reunir la condición de trabajador nocturno conforme a la definición contemplada en el artículo 8.4 en relación con lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, realice su trabajo en horas nocturnas (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) en su jornada laboral ordinaria, percibirá una cantidad adicional por cada hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en la cuantía establecida en el artículo 45 del presente Convenio colectivo.

8.6 Horas extraordinarias. Criterios generales.

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

La prestación de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que por las peculiaridades del servicio, resulten necesarias para la finalización del trabajo, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción.

Las horas no festivas y las horas festivas se abonarán según lo detallado en el artículo 46 del presente Convenio colectivo.

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

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

8.7 Horas de guardia.

Son las realizadas los domingos y festivos de todo el año por los trabajadores de la Empresa con el objetivo y finalidad de dar servicio y llevar a cabo el suministro a las

oficinas de farmacia, o a los distintos centros de trabajo de la Empresa, que en dichas fechas demanden servicio.

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

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

Artículo 9. *Festivos.*

La Empresa publicará la relación de fiestas nacionales y locales en el Portal del Empleado.

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

Artículo 10. *Vacaciones.*

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones retribuidas al año.

Cuando el trabajador ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado, es decir, a la prestación efectiva de servicio.

Los trabajadores disfrutarán de 24 días naturales ininterrumpidos en los meses de julio a septiembre, con carácter rotatorio y preferentemente julio y agosto (vacaciones de verano), salvo pactos individuales o permutas entre los trabajadores autorizadas por la Dirección de la Empresa y de siete días naturales ininterrumpidos fuera de los meses referidos (vacaciones de invierno), que tendrán carácter voluntario en función de los periodos establecidos por la jefatura de almacén o responsable de departamento. La autorización para permutas o cambios en la rotación serán autorizadas por la Dirección de la Empresa, si bien, en el caso de que el personal de producción, atención al cliente y mantenimiento, por necesidades del servicio, tuviera que disfrutar de las vacaciones de verano (24 días continuados) en septiembre, percibirá en la nómina del mes siguiente, una gratificación de 100 euros.

El personal adscrito a los departamentos de producción, atención al cliente y mantenimiento percibirá una gratificación de 16 euros por día natural disfrutados fuera de los meses de julio a septiembre.

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

El calendario se publicará antes del 31 de diciembre del año anterior a su disfrute.

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

CAPÍTULO II

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 11. *Licencias y permisos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, contados desde la fecha del hecho causante.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, para los supuestos no incluidos en el párrafo anterior. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Un día natural por fallecimiento de tío o sobrino carnal, coincidiendo con el enterramiento.

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

Un día natural por traslado de domicilio habitual y dos días si el nuevo domicilio del trabajador se encuentra a una distancia superior a 350 kilómetros del domicilio habitual.

A partir de la publicación del Convenio, se crea una bolsa de 8 horas anuales para acompañar médico de hijos/as menores de 12 años o padres y madres mayores de 65 años. Para ello, deberá presentar el correspondiente justificante de asistencia al médico y el parentesco.

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

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

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

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

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

La Empresa reconoce los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que no habiéndose casado entre ellas aporten certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

Los trabajadores que disfruten de cualquier permiso contemplado en el presente artículo, lo harán de forma continuada y tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios ante el responsable de su Gerencia/Departamento.

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

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

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

Artículo 12. *Permiso por lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por la reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

1. El permiso por acumulación de lactancia será de 12 días laborables consecutivos.
2. Se deberá comunicar con un mínimo de quince días naturales anteriores al disfrute.
3. El permiso por acumulación de lactancia retribuido deberá disfrutarse inmediatamente después del disfrute del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

4. En el supuesto de que se solicite su disfrute en un momento posterior al descanso, y siempre antes de que el menor cumpla los nueve meses, se reducirán proporcionalmente, los días laborales de permiso que se establecen en el primer punto.

5. El periodo acumulado de lactancia se devenga hasta el cumplimiento de los nueve meses de edad del niño, de forma que si el trabajador que ha disfrutado del permiso por acumulación de lactancia causa baja definitiva en la Empresa o se constituye en situación de excedencia antes del cumplimiento de los nueve meses de edad del hijo, se descontarán los días proporcionales que corresponda.

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

Artículo 13. *Compromiso con el nacimiento y cuidado del menor.*

Siendo conscientes de la importancia del nacimiento y cuidado de un menor y de lo que suponen los meses siguientes en la vida de los progenitores y del recién nacido, Hefame quiere seguir apostando por políticas novedosas en la conciliación familiar, aportando permisos que ayuden y apoyen a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en dicha situación.

La Empresa pondrá en marcha un permiso retribuido del que se podrán beneficiar las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de un mínimo de tres años y cuyo puesto requiera sustitución efectiva durante el periodo del nacimiento y cuidado del menor (áreas de Producción o de Atención al Cliente).

El disfrute del permiso retribuido aquí regulado deberá ser inmediato a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor y la duración del mismo será hasta que el menor cumpla un año de edad. En el caso de tener vacaciones pendientes de disfrutar del año anterior, será obligatorio su disfrute antes del inicio del permiso, es decir, inmediatamente posterior a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor.

Dicho permiso se deberá solicitar con 30 días de antelación a la finalización del permiso de nacimiento y cuidado del menor y las personas trabajadoras que lo soliciten tendrán que acreditar haberse encontrado en prestación de servicio efectiva, incluyendo vacaciones y permisos retribuidos, durante al menos el 70 % del periodo comprendido en los 365 días previos al inicio del permiso de nacimiento y cuidado del menor.

El disfrute del permiso será incompatible con la percepción de otros ingresos procedentes de actividad retribuida realizada por la persona trabajadora, salvo que el mismo acredite que los venía percibiendo con anterioridad al disfrute del permiso.

Hefame abonará una gratificación de 300 euros brutos con carácter mensual durante el disfrute del permiso.

La cantidad indicada como gratificación será proporcional al porcentaje de jornada, calculado según la media de los últimos 12 meses.

Este permiso no suspenderá la cotización a la Seguridad Social a cargo de la Empresa y computará a efectos de antigüedad y no generará derecho a vacaciones.

Durante la vigencia del convenio se irán valorando en la comisión de igualdad los diferentes aspectos que afecten a dicho permiso.

Artículo 14. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

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

2. Por hijos de hasta los tres años de edad que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados, la persona trabajadora podrá concertar con la Empresa reducir jornada hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario siempre de forma ininterrumpida y, en todo caso, coincidiendo con el principio o el final de la jornada. La reducción podrá ser efectiva mientras se mantenga la hospitalización del menor y ésta haya sido debidamente justificada/acreditada por la persona trabajadora. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al Empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

3. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La guarda legal se podrá justificar con el libro de familia si es por cuidado de un menor de 12 años, o bien, con la certificación del grado de discapacidad.

Artículo 15. *Asuntos propios.*

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

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

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

Los trabajadores de Administración que desarrollen al menos un 50 % de su jornada laboral anual en régimen de jornada partida, podrán disfrutar de ellos de forma fraccionada, en fracciones de cuatro horas cada una.

Las personas trabajadoras de producción podrán disfrutar de dos días de asuntos propios de forma fraccionada, en fracciones de cuatro horas cada una.

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

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

Artículo 16. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar

consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de solicitud de excedencia para cuidado de hijo se deberá aportar partida de nacimiento o el correspondiente libro de familia o, en su caso, para los supuestos de adopción, acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, copia de la resolución judicial o administrativa o cualquier otro documento justificativo.

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

Artículo 17. *Excedencia voluntaria.*

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

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

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

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

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

Artículo 18. *Excedencia forzosa.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 19. *Excedencia solidaria o por voluntariado.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor.*

Se regirá por lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

TÍTULO III

Del personal

Artículo 21. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, dentro de las áreas funcionales existentes y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

Las áreas funcionales son:

Producción.
Mantenimiento.
Servicios.
Administración e informática.
Comercial.

Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En aquellos supuestos en los que, por las pequeñas dimensiones del centro de trabajo o unidad organizativa, la aplicación de los contenidos de esta clasificación profesional, pudiese conllevar la realización por una misma persona, de una o varias tareas y/o funciones de diferentes grupos profesionales, se tendrán en cuenta los elementos y criterios de trabajos que en mayor medida se desempeñen, así como la pertenencia a superior puesto o grupo profesional.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre la Empresa y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio colectivo.

Artículo 22. *Definición de los grupos profesionales.*

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa, dentro de las unidades organizativas funcionales en las que se descompone la misma.

22.1 Factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer un trabajador para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que un trabajador, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos. Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a trabajadores con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación inherente del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de trabajadores a su cargo, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. Debe tenerse en cuenta:

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades Especiales: Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos y su frecuencia durante la jornada laboral.

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la Empresa.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, tanto internas como externas a la Empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

22.2 Grupos profesionales.

Grupo profesional 0.

Definición general: Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades estratégicas de la Empresa.

Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que definen la estrategia a seguir, establecen las principales líneas de trabajo y control, marcan los objetivos de cumplimiento y directrices de gestión y buscan la máxima eficiencia y rentabilidad de cada Unidad Organizativa. Es el responsable último en la toma de decisiones de toda la Empresa.

Formación: Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, complementada con formación específica para el puesto –de postgrado o doctorado– o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Dentro de este grupo se encontrarán, entre otros, los puestos Dirección General y aquellos puestos que integren el Comité Estratégico de la Empresa.

Grupo profesional I.

Definición general: Se incluye en este grupo a aquellos trabajadores que dirigen, coordinan, desarrollan, gestionan y ejercen la responsabilidad máxima de las distintas unidades organizativas de la Empresa, realizando los análisis necesarios e impulsando cuantos proyectos sean necesarios para llevar a cabo los objetivos globales marcados a partir de las directrices generales amplias emanadas del grupo profesional 0 o del Consejo Rector.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos estratégicos de la actividad de la Empresa, y desempeñan puestos directivos en las diferentes áreas.

Formación: Titulación universitaria de segundo ciclo o equivalente, complementada con formación específica para el puesto –de postgrado o doctorado– o conocimientos profesionales equivalentes tras una dilatada experiencia.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad y mando.

Son puestos que requieren dirección de personas, gestión de presupuestos y toma de decisiones a un alto nivel.

Grupo profesional II.

Definición general: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos, de alto contenido intelectual o de interrelación humana. Desarrollan su actividad en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica, a partir de las directrices generales amplias emanadas del grupo profesional I y/o superiores. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica cualificada o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior, complementada con formación específica para el puesto y/o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Factores: Muy alto grado de exigencia en los factores de conocimientos y responsabilidad, así como alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y mando.

Son puestos que requieren conocimientos de alta cualificación técnica o funcional, toma de decisiones y con alto nivel de responsabilidad delegada en implementación y desarrollo de proyectos, con o sin dirección de personas.

Grupo profesional III.

Definición general: Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas o funciones especializadas de ejecución autónoma para las que se requiere iniciativa propia y experiencia, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, bajo las directrices marcadas por la dirección.

Planificación de actividades con relación a tiempos y estándares de calidad, manteniendo un nivel medio de relación interna y externa con departamentos y otros centros.

Formación: Titulación universitaria de primer o segundo ciclo, o equivalente, o Bachillerato/Formación Profesional de segundo grado complementada con formación específica para el puesto o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Factores: Alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, complejidad, responsabilidad y mando, así como grado moderado de exigencia en los factores de iniciativa y autonomía.

Son puestos que requieren conocimientos de media cualificación técnica o funcional, con toma de decisiones en áreas muy concretas y un nivel medio de responsabilidad delegada en implementación y desarrollo de proyectos, con o sin dirección de personas.

Grupo profesional IV.

Definición general: Se incluye la realización de tareas complejas, que exige un alto contenido intelectual y de especialización, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa, experiencia, especialización y responsabilidad comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Formación: Titulación universitaria de primer o segundo ciclo, o equivalente, o Bachillerato/Formación Profesional de primer o segundo grados complementada con formación específica para el puesto o conocimientos profesionales equivalentes tras experiencia acreditada.

Factores: Alto grado de exigencia en los factores de conocimientos, responsabilidad y mando en los casos en los que se ejerza, así como grado moderado de exigencia en los factores de complejidad, iniciativa y autonomía.

Son puestos que requieren un nivel medio de autonomía y de autogestión, con objetivos marcados por la dirección y un importante componente en conocimientos técnico y comerciales. Requerirán de un alto componente de relaciones con otros en diferentes niveles interno y externo.

Grupo profesional V.

Definición general: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejecutan las tareas y/o funciones según instrucciones concretas, claramente establecidas con un método de trabajo preciso, y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente un gran conocimiento de las tareas y/o funciones a desarrollar, esfuerzo físico y/o atención, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales o puestos inferiores.

Incluye además la realización de tareas que, aun implicando en algunos casos ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de relaciones humanas.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria,

completado con al menos, tres años de experiencia profesional en las tareas que se desempeñan.

Factores: Medio grado de exigencia en los factores de conocimientos, responsabilidad y complejidad, así como grado moderado en el factor de mando y bajo grado en los factores de iniciativa y autonomía.

Son puestos que requieren un bajo nivel de autonomía y de autogestión, con objetivos marcados por la dirección y un componente medio en conocimientos técnicos y comerciales. Requerirán de un importante componente de relaciones con otros en diferentes niveles internos y externos.

Grupo profesional VI.

Definición general: Trabajos realizados bajo instrucciones precisas sobre los métodos a utilizar y el desarrollo del trabajo es controlado por un superior, por lo que no existe capacidad para la toma de decisiones autónomas.

Ejecutan las tareas y/o funciones según instrucciones concretas obtenidas de forma directa, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y funcional, que requieren básicamente esfuerzo físico y/o atención, con normas definidas para la realización de las tareas.

Incluye además la realización de tareas que, aun no implicando ordenación de trabajo, tienen un contenido medio-bajo de relaciones humanas, así como al equipo de personas que da soporte a las soluciones informáticas desarrolladas para el cliente.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria, completado con al menos, un año de experiencia profesional en las tareas que se desempeñan.

Factores: Grado bajo de exigencia en los factores de conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad y responsabilidad.

Son puestos que requieren trabajos con un bajo nivel de autonomía, con objetivos claramente marcados por la dirección y un componente medio en conocimientos técnicos y comerciales. Requerirán de un componente medio de relaciones con otros en diferentes niveles internos y externos. Se encuadran dentro de este grupo puestos de responsabilidad media que desarrollan su actividad para dar servicio a terceros.

Grupo profesional VII.

Definición general: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos.

Trabaja sobre órdenes directas y en tareas elementales, siguiendo los procedimientos establecidos y las órdenes directas de sus responsables.

Incluye al equipo de personas que da soporte a las soluciones informáticas desarrolladas para el cliente.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Factores: Grado mínimo de exigencia en los factores de responsabilidad, iniciativa y autonomía, así como grado bajo de exigencia en los factores de conocimientos y complejidad.

Son puestos que requieren trabajos con objetivos claramente marcados por la dirección y conocimientos técnicos y comerciales. Requieren de un componente medio de relaciones con otros en diferentes niveles internos y externos. Se encuadran dentro de este grupo puestos comerciales que desarrollan su actividad para dar servicio a terceros.

El grupo VII será el de inicio de la relación laboral con la Empresa, salvo que la dirección de la misma establezca otra cosa.

Artículo 23. Plan de carrera de mandos intermedios.

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

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

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

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

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

En el caso de los trabajadores que quieran acceder a dicha evaluación y programa formativo, será de carácter voluntario y fuera de su jornada de trabajo.

Artículo 24. Plan de carrera de dependientes y administrativos.

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

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

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

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

Artículo 25. Promoción.

La promoción de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Se creará una Comisión de trabajo que establecerá las bases para la definición de los planes de carrera de las áreas funcionales de producción, mantenimiento, administración e informática.

Se seguirá el procedimiento actual hasta que la mencionada Comisión de trabajo establezca otro distinto.

Para el resto de promociones, se estará a lo dispuesto en la definición de los grupos profesionales y sus factores.

Artículo 26. Gestión de vacantes internas.

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

La Comisión dispondrá de la información de cada uno de los procesos internos que sean públicos en Hefame.

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

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

En todo caso, quedan excluidas de esta comisión la selección de puestos de responsabilidad y dirección.

Artículo 27. *Contratación del personal.*

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

1. Indefinidos.
2. Contratados por tiempo determinado.
3. Contratados a tiempo parcial.
4. Contrato de formación en alternancia.
5. Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Respecto a la duración máxima del contrato por tiempo determinado eventual por circunstancias de la producción, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo sectorial estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.

El resto de cuestiones relativas a tipos de contrato, suspensión y extinción de los mismos, se regirán por lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. *Teletrabajo.*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en la Empresa, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Tendrá la consideración de teletrabajo aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Empresa.

No se considera teletrabajo si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la Empresa.

Se estará a lo establecido en el procedimiento acordado entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

Artículo 29. *Periodo de prueba.*

Los contratos celebrados para puestos englobados en los grupos I al IV podrán establecer un periodo de prueba de hasta seis meses, para el resto de trabajadores será de hasta dos meses. En todo caso, el periodo de prueba se concertará por escrito de forma expresa.

Artículo 30. *Estabilidad en el empleo.*

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, Hefame adopta el compromiso de estabilidad en el empleo de la plantilla de personal fijo existente a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 31. *Garantía en el empleo.*

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

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 32. *Criterios generales.*

Todos los importes consignados en este Convenio se consideran brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que por su naturaleza procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o cualquier otro imperativo.

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

Artículo 33. *Conceptos retributivos.*

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

a) Con carácter general:

Salario base.

Gratificaciones extraordinarias.

b) Con carácter personal:

Complemento absorbible.

Complemento *ad personam*.

Complemento *ad personam* no reducible.

Plus de actividad.

Plus de productividad.

Plus de nocturnidad.

Comisiones.

Incentivo de Iniciativas.

Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Horas nocturnas.

Horas extraordinarias.

Gratificación de beneficios.

Gratificación vacaciones no estivales.

Gratificación de compromiso con la maternidad.

Ayuda económico-familiar.

Artículo 34. *Salario base.*

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

Los importes establecidos como salario base comprendidos en este Convenio son los detallados en las tablas salariales que se adjuntan como anexo I.

Artículo 35. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

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

35.2 Paga extra de Beneficios. Su cuantía será la doceava parte de los emolumentos brutos efectivamente abonados por la Empresa al trabajador, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento *ad personam*, Complemento *ad personam* no reducible, Complemento de adaptación a grupos profesionales, Paga extra de verano, Paga extra de navidad, Atrasos y Premio de permanencia.

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

Artículo 36. *Complemento absorbible.*

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

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

Artículo 37. *Complemento ad personam.*

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

Tiene carácter de complemento salarial consolidable.

Artículo 38. *Complemento ad personam no reducible.*

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

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

Tiene carácter de complemento salarial consolidable.

Artículo 39. *Plus de actividad.*

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

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

Artículo 40. *Plus de productividad.*

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

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

Artículo 41. *Plus de nocturnidad.*

Se fija un plus equivalente a un 35 por ciento del salario base del grupo profesional correspondiente para los trabajadores considerados nocturnos, en los términos que establece el artículo 8.4 en relación con lo dispuesto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Comisiones.*

Es un concepto retributivo variable que se abonará al trabajador que integra los puestos de Responsable de Red de Ventas y Vendedor por la ejecución de las funciones de venta directa de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen por la Dirección de Ventas.

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

Este complemento tiene carácter salarial no consolidable.

Artículo 43. *Incentivo de iniciativas.*

Retribuye las iniciativas que hayan sido consideradas como propuestas innovadoras y realistas que aplicándose, mejoren procedimientos de trabajo, mejoren la calidad del servicio/producto, mejoren la seguridad laboral o la protección del medioambiente, de acuerdo con las bases del proyecto «Programa i+T».

Este proyecto tendrá el objetivo de favorecer la colaboración de los trabajadores en el desarrollo de la Empresa y de premiar a aquellos que con sus iniciativas aporten valor añadido a la Empresa.

Artículo 44. *Gratificación por servicios extraordinarios.*

Se reserva este concepto retributivo para compensar al trabajador por el desempeño extraordinario realizado, dentro de su jornada ordinaria, de forma puntual, excepcional y a petición expresa de la Dirección de la Empresa, cuyo origen no pueda ser encuadrable

en la definición de ninguno de los conceptos retributivos que componen el presente Convenio colectivo.

Este concepto tiene carácter de complemento salarial no consolidable.

Artículo 45. *Retribución específica de las horas nocturnas.*

El trabajador que, sin reunir la condición de trabajador nocturno conforme a la definición contemplada en el artículo 8.4, realice su trabajo en horas nocturnas (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) según lo establecido en el artículo 8.5, percibirá una cantidad adicional por cada hora efectivamente trabajada en horario nocturno, en la cuantía establecida de 6 euros.

Esta cuantía tendrá valor único, independientemente del grupo profesional que ostente el personal afectado. La cantidad total mensual correspondiente se abonará a mes vencido.

Artículo 46. *Horas extraordinarias.*

46.1 Horas extraordinarias no festivas. Se abonarán aplicando un incremento del 50 % al valor hora calculado de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Comp. de Adaptación a Grupos Profesionales} \times 15,16 \text{ pagas}}{(52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas})}$$

46.2 Horas extraordinarias festivas. Se abonarán aplicando un incremento del 80 % al valor hora calculado de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{Comp. de Adaptación a Grupos Profesionales} \times 15,16 \text{ pagas}}{(52 \text{ semanas} \times 40 \text{ horas})}$$

46.3 Horas de guardia.

El valor por cada hora de guardia realizada en jornada de domingo se fija en 20 euros brutos independientemente del grupo profesional o puesto que ostente el trabajador.

El valor por cada hora de guardia realizada en jornadas previstas en el calendario laboral anual del centro de trabajo como festividades locales, autonómicas o nacionales, se fija en 24 euros brutos, independientemente del grupo profesional o puesto que ostente el trabajador. El valor pasará a ser de 25 euros brutos en el año 2027 y de 26 euros brutos a partir del año 2028.

La empresa quiere reconocer el especial esfuerzo que supone la realización de las horas de guardia festiva realizadas durante el periodo navideño, entendiendo que la prestación de servicios estos días suponen un esfuerzo personal y familiar, así como reconocer la implicación y compromiso de aquellos que las realizan, por ello, las horas de guardia efectuadas los días 25 de diciembre y 1 de enero serán retribuidas a razón de 28 euros brutos por hora a partir del 1 de enero de 2026, y de 30 euros brutos por hora a partir del 1 de enero de 2027. Esta medida refuerza el compromiso de la empresa con el bienestar de su plantilla, valorando de manera singular la dedicación demostrada en fechas de especial relevancia personal y familiar.

Artículo 47. *Conceptos extrasalariales.*

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

47.1 Kilometraje. Al trabajador que deba desplazarse por orden de la Empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la Empresa le abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,25 euros por kilómetro que recorra. El valor pasará a ser de 0,26 euros a partir de la publicación en el BOE del Convenio colectivo de Hefame.

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. *Revalorización salarial.*

Las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio serán de aplicación durante los años 2025 y 2026.

Para el año 2025: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2024 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística más un 0,3 %. El incremento salarial resultante se aplicará de forma porcentual sobre el concepto salario base y complemento de adaptación a grupos profesionales.

Para el año 2026: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2025 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística más un 0,3 %. El incremento salarial resultante se aplicará de forma porcentual sobre el concepto salario base y complemento de adaptación a grupos profesionales.

Para el año 2027: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2026 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística más un 0,3 %. El incremento salarial resultante se aplicará de forma porcentual sobre el concepto salario base y complemento de adaptación a grupos profesionales.

Para el año 2028: Las tablas salariales se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2027 el Índice de Precios al Consumo a nivel nacional, una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, más 0,3 %. El incremento salarial resultante se aplicará de forma porcentual sobre el concepto salario base y complemento de adaptación a grupos profesionales.

TÍTULO V

Seguridad y salud laboral

CAPÍTULO I

Prevención de riesgos laborales

Artículo 49. *Principios generales.*

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

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

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

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

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

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

Artículo 50. *Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.*

Hefame tiene constituido un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio. Este servicio se configura como una unidad organizativa y como órgano «staff», que presta a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precisa en materia de prevención en los términos que la normativa vigente establece.

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

Artículo 51. *Derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*

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

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

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

Artículo 52. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Artículo 53. Protección de la seguridad y salud en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

Artículo 54. Consulta y participación de los trabajadores.

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

Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la seguridad y la salud laboral en el ámbito de la Empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley 31/1995.

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

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

Artículo 55. *Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.*

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

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

Artículo 56. *Información y formación a los trabajadores.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 57. Vigilancia de la salud.

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

La vigilancia de la salud se dirigirá a determinar los posibles daños a la salud o el agravamiento de patologías que pudiera estar sufriendo el trabajador por el desempeño de su puesto, para su reparación y prevención.

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

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

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

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

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

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

PSA: hombres mayores de 45 años (detección precoz del cáncer de próstata).

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

ECG: prevención del riesgo cardiovascular.

El carácter de dichas pruebas será estrictamente voluntario.

Artículo 58. Ropa de trabajo.

El uso del uniforme tendrá carácter obligatorio para todo el personal de almacén y mantenimiento así como en aquellos puestos de trabajo en que así quede establecido en la normativa interna.

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

La Empresa facilitará a los trabajadores que prestan servicio en almacén ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno para cada anualidad. El personal de mantenimiento, así como los trabajadores de nueva incorporación en su primer año, recibirán un equipo adicional de cada temporada, que incluirá 2 prendas superiores adicionales.

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

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

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

Artículo 59. *Equipos de Protección Individual (EPI).*

Se facilitarán a los trabajadores calzado de seguridad y otros EPI según lo establezca la evaluación de riesgos laborales, cuyo uso será obligatorio para los puestos de trabajo definidos.

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

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

Artículo 60. *Adopción de medidas de emergencia.*

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la Empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

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

Artículo 61. *Protección de trabajadores especialmente sensibles a riesgos.*

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

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

CAPÍTULO II

Prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo

Artículo 62. *Declaración de principios.*

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución española, la normativa de la Unión Europea y en la legislación laboral española.

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

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

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

Artículo 63. *Definición de conductas integrantes de acoso laboral y sexual.*

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

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

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

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

Artículo 64. *Acoso laboral o «mobbing».*

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

Artículo 65. *Acoso sexual.*

Queda expresamente prohibida cualquier manifestación o conducta descrita en el apartado b) del artículo 63 del presente Convenio que atente contra la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa.

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

CAPÍTULO III

Empresa saludable

Prevención y tratamiento de la drogodependencia y el alcoholismo en el ámbito laboral

El consumo indebido de drogas/alcohol en el mundo laboral, puede provocar riesgos adicionales al trabajo en sí mismo, generalmente más perceptibles e incluso preocupantes, al poner en peligro la vida e integridad del propio trabajador afectado por esta enfermedad, el de terceras personas, además de poder incidir negativamente en la producción y en la imagen de la Empresa.

El abordaje de dicha prevención requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación tanto de la Empresa y de los trabajadores, como de sus representantes, conjuntamente con los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas específicas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan que la Empresa sea un espacio saludable.

Artículo 66. *Plan de Prevención de drogas/alcohol.*

La Empresa junto con los representantes de los trabajadores desarrollará un conjunto de actuaciones realizadas en el lugar de trabajo, encaminadas a prevenir, reducir o paliar el impacto del consumo de las drogas/alcohol sobre la actividad de la Empresa y que repercutan negativamente en el trabajo.

Hefame, como Empresa responsable con su personal, manifiesta que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios y que en cualquier actuación encaminada a verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, siempre impartidas bajo la premisa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se garantizará el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de los datos.

Artículo 67. *Empresa cardioprotegida.*

Hefame, como «empresa saludable» y comprometida con la salud de sus trabajadores quiere sumarse a la red de espacios cardioprotegidos aumentando los niveles de protección existentes dentro de sus instalaciones con la implementación de desfibriladores y un programa de cardioprotección.

La Empresa instalará desfibriladores en los puntos estratégicos de todos sus almacenes, capacitando adecuadamente a trabajadores, en número y disposición adecuados, para que lleven a cabo las maniobras de reanimación cardiopulmonar (RCP) de forma exitosa, pretendiendo garantizar que en dicha zona es posible actuar rápida y eficazmente contra los paros cardíacos repentinos, como primer interviniente, hasta la llegada de los servicios de emergencia.

Artículo 68. *Absentismo laboral.*

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

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

1. Requerir a las Administraciones públicas competentes, que se adopten cuantas medidas sean necesarias para eliminar circunstancias externas a la Empresa favorecedoras de absentismo laboral.
2. Hacer lo posible para suprimir el Absentismo Laboral, debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, y a estos efectos se tendrá en cuenta, a título orientativo, lo establecido en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre esta materia.

TÍTULO VI

Representantes de los trabajadores

Artículo 69. *Derechos y deberes sindicales.*

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

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

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

1. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.
3. Emitir informe, no vinculante, con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
4. Emitir informe cuando la fusión, absorción, o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

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

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud y delegados de prevención, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 57 del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 70. *Deber de sigilo.*

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

Artículo 71. *Delegados sindicales.*

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

1.º Tener acceso a toda la información y documentación que legalmente les corresponda. Estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones por faltas muy graves de estos últimos, siempre y cuando la Empresa tenga conocimiento fehaciente de esa afiliación.

Artículo 72. Crédito horario.

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

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

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

Entre los delegados sindicales pertenecientes a la misma sección sindical.

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

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

Artículo 73. Tablón de anuncios y tablón virtual.

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

Asimismo, los representantes de los trabajadores tendrán derecho a utilizar un tablón virtual, de acuerdo con el protocolo establecido.

Artículo 74. Comité Intercentros.

El Comité Intercentros es el órgano colegiado de representación de los trabajadores de Hefame en todo el ámbito estatal ante la Dirección de la Empresa y cualquier entidad y organismo.

Sus funciones, competencias y organización se adecuarán a lo dispuesto en su Reglamento Interno y en el ordenamiento jurídico.

El Comité Intercentros actualmente constituido tendrá la capacidad de denunciar el Convenio Colectivo, asumirá las competencias recogidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y las pactadas en el reglamento definido entre las partes, cuando afecten al nivel general de la Empresa, o a varios centros de trabajo en su totalidad y sin que se distorsionen las facultades de los Comités de Empresa de dichos centros.

TÍTULO VII**Responsabilidad Social corporativa****CAPÍTULO I****Igualdad y conciliación****Artículo 75. Principios generales.**

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad,

orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, o cualquier otra circunstancia personal o social.

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

En concreto, por lo que hace a los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes declaran su voluntad de promover la igualdad real entre hombres y mujeres, promoviendo políticas activas para prevenir y evitar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

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

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

Artículo 76. *Plan de Igualdad.*

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

La Comisión Paritaria de Igualdad, en la que estarán presentes tanto la Empresa como los sindicatos firmantes del Convenio colectivo, será responsable de la correcta aplicación de las medidas y acciones del plan de igualdad.

Las funciones del Agente de Igualdad en Hefame son la coordinación, proposición e impulso de acciones y medidas del plan de igualdad.

Artículo 77. *Protocolo LGTBI.*

Hefame asume la diversidad y su gestión como un elemento vertebrador y necesario de las políticas de RRHH y los objetivos globales del negocio. La Empresa está sensibilizada con la igualdad de todas las personas trabajadoras, y se compromete a seguir trabajando junto con la representación legal de las personas trabajadoras en el desarrollo de medidas en este ámbito, incluyendo un protocolo de prevención del acoso y violencia frente a las personas LGTBI que implique disponer de un procedimiento ágil y sencillo para canalizar posibles denuncias. La Empresa se compromete a realizar acciones de sensibilización y conocimiento de este protocolo para que todas las personas trabajadoras de la organización conozcan el mismo y lo tengan presente ante posibles situaciones de riesgo.

En todo caso, los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran su voluntad de crear un contexto favorable en aras a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

A estos efectos se acuerda el presente conjunto de medidas con el objetivo de formalizar documentalmente las medidas adoptadas para: (i) lograr igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las Empresas; y (ii) prevenir, sensibilizar y, en su

caso, erradicar las formas de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral dirigidas frente a las personas del colectivo LGTBI por razón de su condición como tales.

Este Plan se implanta en coherencia con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Todo ello, en relación con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

El presente Convenio Colectivo contempla diversas medidas transversales para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas. A este respecto, las partes firmantes del presente convenio establecen:

Igualdad de trato y no discriminación

Se establece como premisa básica la igualdad de trato y no discriminación que contribuya a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo

Los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Por ello, el ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a la condición del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

Clasificación profesional, ascensos y Plan de carrera

Los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a

toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Protocolo para la prevención del acoso.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

En el presente Convenio Colectivo se recoge como falta muy grave las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, considerando las partes que en las mismas se incluyen aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Se adjunta como anexo II el Protocolo de atención a la diversidad LGTBI en el ámbito laboral.

Artículo 78. *Protocolo para la protección de maternidad, embarazo o lactancia.*

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

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o la entidad con el que la

Empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En aquellos supuestos en que no exista puesto compatible con el estado de la mujer embarazada o el feto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también aplicable el apartado 3 del mismo artículo en cuanto a la suspensión del contrato.

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

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

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

Artículo 79. *Permisos por conciliación.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disfrutar de un mes natural de permiso sin sueldo y con carácter anual, por alguno de los motivos siguientes:

1. Tener a su cargo hijos menores de ocho años, o ascendientes que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñen actividad retribuida.
2. Para la realización de los trámites de adopción internacional.
3. Fallecimiento de cónyuge.
4. Fallecimiento de hijo.

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

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

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

Artículo 80. *Jornada flexible.*

Con el objetivo de contribuir al cambio cultural hacia la modernidad y potenciar la responsabilidad y el compromiso de las personas, Hefame implanta para aquellos Departamentos adscritos a los servicios centrales y cuya naturaleza y actividad lo permita, un sistema de jornada flexible.

La aplicación de la jornada flexible en cada departamento estará vinculada a los siguientes tres requisitos:

- Que se trate de un trabajador a tiempo completo.
- Que la naturaleza de la actividad y las necesidades del servicio lo permitan.
- Y la conformidad de su responsable.

La jornada flexible consistirá en que los trabajadores podrán flexibilizar la hora de entrada al trabajo (de 7:00 a 9:00 h) y de salida (de 15:00 a 17:00 h), de manera que todos los trabajadores deberán cumplir una jornada diaria continuada de 8 horas y con las 40 horas semanales de lunes a viernes, con los descansos legales. En cualquier caso, dicho horario siempre estará consensuado con el responsable del área, en ese intervalo.

Artículo 81. *Desconexión digital.*

Hefame dispone de un protocolo de desconexión digital aprobado en el seno de la comisión de igualdad. En él, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender, fuera de su jornada de trabajo, permisos, bajas, licencias o vacaciones, comunicaciones sobre asuntos profesionales. Esta medida no será aplicable en caso de urgencia o en caso de puestos de trabajo que tengan acordada disponibilidad.

Este derecho tendrá como objetivo potenciar la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar. Así, las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital no se aplicarán en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor.

La empresa se compromete a revisar y en caso necesario adaptar dicho protocolo en casos de necesidad interna o bien por exigencias legales.

Artículo 82. *Permisos y licencias en el marco de la Ley de Igualdad.*

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

Artículo 83. *Trabajadores con discapacidad.*

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

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

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

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

CAPÍTULO II**Protección integral contra la violencia de género**

La Empresa junto con los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de implantar en la Empresa una cultura de tolerancia «cero» contra la violencia de género.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan la más firme condena y repulsa contra la violencia que se ejerce sobre las mujeres. Con la finalidad de convertirse en un entorno de comprensión y de apoyo hacia tal circunstancia promoverán, dentro del orden normativo vigente, acciones encaminadas a la sensibilización y prevención de esta lacra social.

Artículo 84. *Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género se realizará previa presentación a la Dirección de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el trabajador es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

CAPÍTULO III

Jubilación

Artículo 85. *Jubilación anticipada.*

Los trabajadores de la Empresa que cumplan los requisitos legales de edad y cotización mínima, actualmente establecidos en el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, tendrán derecho a solicitar el acceso a la jubilación anticipada voluntaria.

La Empresa abonará una indemnización equivalente a una anualidad a aquellos trabajadores afectados por el presente Convenio que, con antigüedad al menos de 15

años de permanencia en la Empresa, cesen definitivamente por jubilación anticipada voluntaria 2 años antes de la fecha en la que ostente el derecho a acceder a la jubilación ordinaria.

La persona trabajadora que solicite la jubilación anticipada voluntaria dentro del plazo de 2 años previos al acceso a su jubilación ordinaria, percibirá la parte proporcional de la indemnización prevista en el párrafo anterior, siempre que cumpla con el resto de requisitos previstos en el presente artículo.

Se entiende por anualidad la totalidad del Salario base, Complemento absorbible, Complemento *ad personam*, Complemento *ad personam* no reducible, Complemento de adaptación a grupos profesionales, Paga extraordinaria de verano y Paga extraordinaria de Navidad, percibidos durante el último año natural.

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

Podrán tener acceso a la indemnización prevista en el presente artículo un máximo de diez trabajadores por año, atendiéndose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en el Departamento de Recursos Humanos, el mes de diciembre del año natural anterior a aquel en que se solicite la jubilación, que estudiará las peticiones y dictaminará si es posible llevar a cabo dichas jubilaciones anticipadas.

Artículo 86. *Jubilación parcial.*

La Empresa cuenta con un procedimiento para solicitar la jubilación parcial por parte de los trabajadores que prestan servicios en la Empresa, mediante la posibilidad que establece la legislación vigente y en los términos y condiciones previstos en la misma.

La Empresa se compromete a la valoración de las peticiones de Jubilación Parcial y resolverá expresamente su concesión o denegación, en función de las necesidades organizativas y productivas que existan en ese momento.

Por esta razón, se hace constar expresamente que el acceso a la jubilación parcial no se concreta como un derecho individual del trabajador.

CAPÍTULO IV

Beneficios sociales

Artículo 87. *Premio de permanencia.*

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

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

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

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

Artículo 88. *Anticipos.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar un anticipo de cinco veces el total de percepciones mensuales de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, Complemento absorbible, Complemento *ad personam*, Complemento *ad personam* no reducible, Complemento de adaptación a grupos profesionales, Plus de nocturnidad, Plus de actividad y valor en especie.

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

El procedimiento de concesión de anticipos estará sujeto a la regulación vigente.

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

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

Artículo 90. *Ayuda económica familiar.*

Con la finalidad de apoyar y acompañar a las familias de los trabajadores que tengan hijos menores de dieciséis años con discapacidad, y en línea con las políticas de conciliación por las que Hefame apuesta, se ayudará a aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con las siguientes cuantías:

- 400 euros brutos anuales en los casos de discapacidad de más del 33 % que requieran asistencia.
- 500 euros brutos anuales en los casos de discapacidad superior al 65 %, bajo guardia y custodia del trabajador.

Estas ayudas económicas nacen con la idea de que Hefame pueda contribuir a la cobertura de los gastos que se derivan de las necesidades de apoyo que estas circunstancias generan.

El procedimiento de concesión de estas ayudas será objeto de regulación en la Comisión de Igualdad.

Artículo 91. *Seguro de vida.*

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

Artículo 92. *Seguro de accidentes.*

Hefame concertará, a su cargo exclusivo, un seguro de riesgo de accidentes para todos sus trabajadores en activo, que asegurará, con las salvedades y excepciones que se establezcan en las condiciones de contratación de la póliza concertada, el fallecimiento, y situaciones de incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad, que deriven de accidente de trabajo que implique la extinción del contrato de trabajo con la empresa. El importe de la indemnización será de 75.126,51 euros.

Artículo 93. *Productos infantiles.*

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que tengan hijos en edad comprendida entre 0 y 3 años, un amplio grupo de productos infantiles, para su adquisición, según lo establecido en el Protocolo.

Artículo 94. *Alta rentabilidad en depósitos en Farmacuenta.*

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

Artículo 95. *Retribución flexible.*

Hefame apuesta por un sistema de retribución personalizado y flexible en el que cada empleado decide voluntariamente, en base a los productos y servicios ofertados por la Empresa, la distribución de parte de su retribución adaptándola a sus necesidades personales y familiares en cada momento.

Artículo 96. *Programa de Voluntariado Corporativo.*

En continuidad con las políticas de RSC establecidas en la Empresa se trabajará en diseñar un programa cuya contribución aporte valor a la comunidad.

En este programa los trabajadores protagonizan los proyectos y materializan el compromiso de la Empresa con la sociedad.

Artículo 97. *Otros beneficios sociales.*

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

CAPÍTULO V

Respeto al medio ambiente

Artículo 98. *Respeto al medio ambiente.*

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

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 99. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este Convenio colectivo y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

La enumeración de las faltas de los artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento análogo, de conformidad con la legislación vigente.

99.1 Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o en la salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, o un total de una hora y media, en un periodo de un mes.
2. El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo por causa justificada, por enfermedad o accidente, salvo caso de fuerza mayor, o que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, así como no cumplir con los plazos de justificación de permisos.
4. El descuido, error o demora injustificada en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.
5. No atender a los clientes o proveedores con la corrección o diligencia debidas.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o que tengan efectos tributarios.
8. La falta de asistencia no justificada a los cursos de formación teórica o práctica obligatorios, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
9. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, salvo que revista el carácter de falta grave o muy grave.
10. No usar las prendas de trabajo proporcionadas por la Empresa o causar voluntariamente desperfectos en las mismas, así como pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de los equipos y material de trabajo.
11. La falta ocasional de aseo y limpieza personal.
12. Simular la entrada y/o la salida del trabajo, o no utilizar los medios habilitados para ello de conformidad con las instrucciones de la Empresa.

99.2 Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un periodo de tres meses.
2. La comisión de seis faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, o un total de 3 horas en un periodo de un mes.
3. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
4. La desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca la queja justificada de los compañeros que realicen el trabajo en el mismo local que aquel, o que sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
6. La falsedad en la documentación de los datos relativos a la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la administración tributaria, así como, comunicar un domicilio falso a la Empresa.
7. Entregarse a juegos, distracciones, o dormir durante la jornada de trabajo. Si la falta se cometiera en un puesto de responsabilidad podrá considerarse como muy grave.
8. Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos.

9. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la Empresa. Dependiendo de la gravedad de los mismos, esta falta, podrá ser considerada como muy grave.

10. Utilizar los medios informáticos de la Empresa para usos distintos para los que estén habilitados y que se delimitan en la normativa de uso de los sistemas de información incluido el uso de Internet y el correo electrónico.

11. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

12. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

13. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo y que causen perjuicio a la Empresa.

14. Fumar en los lugares no expresamente autorizados.

15. El empleo de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

16. Cualquier incumplimiento de la normativa interna establecida en la Empresa.

99.3 Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un periodo de seis meses.

2. La comisión de nueve faltas de puntualidad injustificadas, en la entrada o salida del trabajo, superiores a diez e inferiores a treinta minutos, o superiores a tres horas, en un periodo de un mes.

3. Faltar tres días al trabajo, consecutivos o no, sin la debida autorización o causa justificada.

4. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

5. Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la Empresa, de carácter muy grave, así como los malos tratos de obra.

6. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la Empresa, cuando lo sean desde posiciones de superioridad jerárquica y asocien la obtención de trabajo, la mejora de sus condiciones o la estabilidad en el empleo con la aprobación de favores de tipo sexual.

7. El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

8. El fraude, la deslealtad, la trasgresión de la buena fe Empresarial o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

9. Robar, hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la Empresa o de sus trabajadores u otras personas relacionadas con la Empresa.

10. Sustraer productos de la Empresa, tales como medicamentos, destinados a la venta, para uso propio o para traficar con ellos.

11. Ser trabajador de la Empresa y adquirir el cargo/la condición de Farmacéutico titular, cotitular, copropietario o ayudante de una oficina de farmacia.

12. Realizar funciones de representación de laboratorios, almacenes o cualquier otro tipo de representación equivalente de cualquier tipo de productos de los que

comercializa la Empresa, salvo que la Empresa tenga conocimiento de ello y lo autorice expresamente.

13. La compra de productos de los que comercializa Hefame en la Empresa para venderlos posteriormente a terceros con ánimo de lucro.

14. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados o revelar datos de reserva voluntaria. Así como, el quebranto de la confidencialidad de los datos.

15. Introducir en el centro de trabajo armas de cualquier clase.

16. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

17. No respetar las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, ni las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas impuestas por la Empresa en evitación de los mismos.

18. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el presente Convenio.

19. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o por enfermedad y tratar de hacer pasar por accidente de trabajo lesiones que no tengan tal carácter.

20. Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, considerando las partes que en las mismas se incluyen aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

21. Las derivadas de lo previsto en las causas 4, 7 y 9 del artículo anterior.

99.4 Normas de procedimiento. Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

En caso de negativa a firmar este enterado o acuse de recibo tendrá el mismo valor la firma de dos testigos.

La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Cuando el trabajador este afiliado a un sindicato, y siempre y cuando la Empresa tenga conocimiento de forma fehaciente, sea delegado sindical, miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, se estará a lo dispuesto con carácter específico en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo establecido en este título, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para los tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución implique variación en la calificación de la falta.

99.5 Sanciones máximas. La Empresa, a la vista de las circunstancias concurrentes y atendiendo a la gravedad de la falta cometida, podrá imponer las siguientes sanciones:

A) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días, inclusive.

B) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

C) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o el despido en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

99.6 Prescripción. La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días, y para

las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO IX

Formación y comunicación interna

Artículo 100. *Principios rectores.*

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

La formación continua debe entenderse como una actividad dirigida a la adquisición o actualización de conocimientos, competencias o habilidades que el profesional necesita para el mejor desempeño de su trabajo. Esta formación estará adaptada a las necesidades, será flexible y plural y estará considerada como el motor de desarrollo de la Empresa y de los trabajadores. Se sustentará en los principios de participación e implicación y todas las actividades que de ella se deriven, deberán responder a objetivos comunes.

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

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

- Impartir conocimientos que dinamicen el proceso interno.
- Desarrollar iniciativas de mejora en este ámbito.
- Trabajar en equipo, contando en cada caso, con los diferentes colectivos.
- Potenciar la motivación.
- Planificar la formación para integrarla en el desarrollo de la Empresa.

Artículo 101. *Plan de formación.*

La Empresa elabora un plan de formación, sustentado en un enfoque integral en la gestión de la formación continua.

El plan de formación nacerá de un análisis de las propuestas presentadas por los responsables de cada uno de los departamentos, gerencias territoriales de nuestra Empresa y de las presentadas por la parte social. Además, se tendrán en cuenta elementos que ayuden a alinear a todo el colectivo con los valores y estrategia de la Empresa, así como a fomentar la cohesión y comunicación entre todos.

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

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

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

Las acciones formativas derivadas del plan de formación se ajustarán a los siguientes criterios:

- Serán la respuesta a las necesidades detectadas.
- Estarán vinculadas a la consecución de los objetivos de la Empresa.

Estarán directamente relacionadas con el puesto de trabajo.
Responderán a las aspiraciones de desarrollo personal y profesional de los individuos.

Artículo 102. *Solicitudes individuales de formación.*

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

Se establecerá un procedimiento interno para canalizar dichas solicitudes, así como para autorizar o desestimar las mismas. La valoración corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos, en base a los criterios marcados por el departamento y teniendo en cuenta los condicionantes e intereses que en cada momento, existan en la Empresa. En dicho procedimiento se fijará el porcentaje que se reservará para dar respuesta al desarrollo personal de los trabajadores.

2. Existirá un porcentaje de crédito de la Fundación Tripartita para la formación de los trabajadores, que será establecido anualmente con el Comité Intercentros.

La solicitud y valoración de la viabilidad estará en base a los criterios establecidos por la Fundación Tripartita, siendo comunicada su resolución por el Departamento de Formación.

La Empresa solo cubrirá el porcentaje establecido por la Fundación Tripartita como bonificable para el curso solicitado.

Se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 103. *Formadores internos.*

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

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

Artículo 104. *Formación inicial.*

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

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

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

Artículo 105. *Compensación de las horas de formación.*

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 106. *Plataforma E-learning.*

Comprometidos con la formación continua de nuestros trabajadores, y con el fin de eliminar las barreras, que en ocasiones supone la formación presencial, Hefame cuenta con una plataforma e-learning que posibilitará el acceso a la formación de todos los colectivos, facilitando la conciliación entre trabajo y estudio y flexibilizando los ritmos de aprendizaje.

Artículo 107. *Portal del Empleado.*

El Portal del Empleado es un espacio virtual de gestión, generador de un punto de encuentro, de información y de participación, y que de forma eficaz, logra una administración moderna en un contexto de innovación tecnológica de la Empresa.

La información y comunicaciones publicadas en el mismo tienen la misma consideración y validez que si se publicaran en los tableros de anuncios físicos.

TÍTULO X

Cláusulas adicionales y derogatorias

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se remiten al procedimiento establecido en el artículo 82 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, sometiéndose en primer lugar la cuestión a la Comisión Paritaria, regulada en el artículo 5 del presente Convenio, que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

Cuando esta 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, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición adicional tercera.

Para aquellos trabajadores que estuvieran trabajando en la Empresa a 31 de diciembre de 2013 y que hubiesen visto reducido su Salario base como consecuencia de la adaptación del Convenio anterior al sistema de grupos profesionales, se pactó un Complemento de adaptación a grupos profesionales integrado por la diferencia entre el Salario base anterior y el nuevo, correspondiente a su grupo profesional.

El Complemento de adaptación a grupos profesionales, se considera como parte del salario base para todos aquellos trabajadores preceptores del mismo, por lo que será tenido en cuenta como si del mismo salario base se tratara a todos los efectos, afectando a siguientes subidas, al igual que al salario base.

En caso de ascenso que suponga variación del grupo profesional, el importe que viniera percibiendo el trabajador hasta ese momento por este concepto será absorbido y compensado con el importe del nuevo salario base que le corresponda en función del nuevo grupo profesional superior al que hubiera promocionado, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

Disposición adicional cuarta.

Los atrasos de Convenio devengados y la actualización de las tablas salariales se realizará en la nómina del mes siguiente a la publicación en el BOE del Convenio colectivo, en caso de que el Convenio Colectivo se publique en fecha igual o posterior al día 10 del mes.

Disposición derogatoria primera.

Con la aprobación del presente Convenio se declara expresamente derogado el Convenio colectivo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 25 de junio de 2024.

ANEXO I

Tabla salarial 2025

Grupo profesional	Salario base - Euros
Grupo I.	2.474,45
Grupo II.	2.153,48
Grupo III.	1.990,07
Grupo IV.	1.741,23
Grupo V.	1.642,16
Grupo VI.	1.309,67
Grupo VII (personal soporte informático).	1.104,73
Grupo VII.	1.004,73

Tabla salarial 2026

Grupo profesional	Salario base - Euros
Grupo I.	2.553,63
Grupo II.	2.222,39
Grupo III.	2.053,75
Grupo IV.	1.796,95
Grupo V.	1.694,71
Grupo VI.	1.351,58
Grupo VII (personal soporte informático).	1.140,08
Grupo VII.	1.036,88

El salario mínimo en cómputo anual de cualquier persona trabajadora será el resultado de adicionar al salario base indicado en la tabla anterior los complementos salariales compensables a efectos del SMI, en términos anuales, y en caso de que dicha suma no alcance la cuantía mínima anual del SMI, percibirá un complemento personal por la diferencia, sin que en ningún caso pueda percibir una cuantía inferior a 16.576 euros en cómputo anual y a jornada completa durante 2025.

ANEXO II

Protocolo de atención a la diversidad LGTBI en el ámbito laboral

1. Procedimiento de actuación

De forma esquemática las fases y plazos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Presentación de la denuncia.
Reunión de la Comisión.
Fase preliminar.
Expediente informativo.
Resolución.
Seguimiento.

2. Determinación de la Comisión Instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento formada por cuatro personas:

Doña Pilar Balcells Carnevali. Directora Corporativa de RRHH.
Doña Francisca Ruiz Prats. Responsable de Igualdad. Técnico superior en implantación planes igualdad.
Don Antonio Javier Martínez Hernández. Director Salud y Técnico Especialista en PRL.
Doña Ana Payo. Psicóloga Especialista.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Don José David García López, Director de Relaciones Laborales.
Doña María Antonia Hernández García, Técnico en Prevención.
Doña Carmen María Cerezo Ruiz, Técnico en Prevención.

Adicionalmente, esta Comisión, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas miembros de esta comisión serán fijas.

La Comisión se constituirá con la misma vigencia del Plan LGTBI. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de RRHH de Hefame la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado al Ministerio Fiscal.

3. Inicio del procedimiento

Ante la denuncia o reclamación en Hefame, la persona responsable de igualdad estará encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Hefame habilita una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Empresa el modelo que figura en este Protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será

necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de RRHH la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

4. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de la Empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

5. Expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida y confidencial, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de RRHH adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la Empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la Comisión Instructora instará igualmente a la Dirección de RRHH a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

6. Resolución del Expediente de Acoso

La Dirección de RRHH una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará

por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados anteriores, la Dirección de RRHH procederá a:

Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Empresa en este sentido, las siguientes:

Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
La suspensión de empleo y sueldo.
La limitación temporal para ascender.
El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La Dirección de Hefame adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.

Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Apoyo psicológico y social a la víctima.

Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, a la Representación Legal y/o Sindical de las personas trabajadoras, a la Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.