

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

6271 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Hero España, S.A.- Alcantarilla.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Modificación de Convenio con número de expediente 30/01/0251/2022; denominado HERO ESPAÑA, S.A.- ALCANTARILLA; código de convenio nº 30000782011981; ámbito Empresa; suscrito con fecha 21/07/2022 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 22 de noviembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

Modificaciones convenio Hero España, S.A.**Primera.- Incremento tablas salariales 2022.**

Se acuerda para el año 2022 un incremento salarial del 1,5% para los grupos profesionales A-B-C y un 2,37% para los grupos profesionales E-F sobre el salario base de las tablas de Convenio de Empresa vigentes en 2021 en cada uno de sus grupos profesionales.

Asimismo, también se acuerda para el año 2022, un incremento salarial de 1,5% del Complemento Convenio Individual que figure en el recibo de salarios de cada trabajador.

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

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

El incremento de tablas tendrá caracteres retroactivos desde enero de 2022 y se abonará junto con la nómina de febrero 2020 procediendo la Empresa a efectuar liquidaciones complementarias correspondientes.

En consecuencia, las partes acuerdan por unanimidad la actualización de las tablas salariales contenidas en la Disposición Transitoria segunda conforme a lo pactado, quedando:

Grupos profesionales	Salario mínimo garantizado para 1800 horas	Complemento hora nocturnidad mínimo garantizado
Grupo A	21.653,76	4,80
Grupo B	16.240,05	4,00
Grupo C	16.077,60	3,35
Grupo D	15.967,98	2,53
Grupo E	15.534,00	2,15
Grupo F	15.516,00	2,00

Trabajadores fijos discontinuos	Salario hora mínimo garantizado
Grupo A	12,03
Grupo B	9,03
Grupo C	8,93
Grupo D	8,87
Grupo E	8,63
Grupo F	8,62

Segunda.- Cláusula de revisión no salarial.

Se acuerda no pactar cláusula de revisión salarial alguna durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Tercera.- Artículo 6 - Jornada Laboral

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

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

En todo caso, el hecho de superar la jornada de referencia de los fijos/as discontinuos/as, no supone la adquisición de la fijeza continua, puesto que en años posteriores por motivos intrínsecos de la actividad podría no alcanzarse la jornada mínima pactada salvo que se den los requisitos de continuidad establecidos en el artículo 24 del presente convenio. Serán horas extras en todo caso, tanto para fijos/as como para fijos/as discontinuos/as las que superen las 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Flexibilización de la jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuarta.- Artículo 24 - Contratación Fijo/a Discontinuo/a, Llamamientos y Ceses.

De conformidad con lo establecido en el art. 16.3 del Estatuto de los Trabajadores, Empresa y Comité de Empresa establecen y regulan el llamamiento y cese de los fijos/as discontinuos/as de Hero España, S.A. en la forma y condiciones que a continuación se indican, y ello en atención a las peculiaridades organizativas y productivas de la Empresa. A estos efectos, y tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el RDL 32/2021, la contratación de estos trabajadores podrá efectuarse tanto para la realización de campañas como para aquellas actividades que se realicen de forma intermitente y repetida en el tiempo.

Anualmente se confeccionará una lista, denominada Anexos, suscritos entre la Representación de la Empresa y el Comité de Empresa, con indicación de todos los/las trabajadores/as fijos/as discontinuos/as con su grupo profesional, sección, puesto, valor puesto y antigüedad en el puesto a efectos de llamamientos, los cuáles se registran, si procede, al inicio de la campaña en el SEPE, si bien las modificaciones que se pudieran producir a lo largo del año se comunicarían en este mismo Organismo Oficial. Cuando el/la trabajador/a fijo discontinuo haya demostrado una aptitud y capacitación podrá acceder a los distintos puestos de fijos/as discontinuos/as, teniéndose en cuenta la mayor o menor capacitación, la valoración del desempeño en el trabajo efectuado y reconocida polivalencia, en la forma y condiciones establecidas en la Empresa.

Es facultad de la Empresa la determinación de esos criterios objetivos (promoción y asignación a grupos profesionales y puestos) sin perjuicio de poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier adscripción a los mismos. Esta valoración se ha realizado de manera objetiva por los máximos responsables de las distintas áreas de producción y logística en base a la habilidad, responsabilidad y esfuerzo necesario para el desempeño del puesto de trabajo y con conocimiento del Comité de Empresa. En función de la valoración obtenida en cada puesto de trabajo, los/as fijos/as discontinuos/as que ocupen los mismos, se adscribirán a los grupos profesionales C, D y E de acuerdo con los Anexos de fijos/as discontinuos/as.

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

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

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

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

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

Sin embargo, y en aras a fomentar la estabilidad en el empleo, los trabajadores contratados por la modalidad de fijo discontinuo que durante tres años consecutivos hayan prestado servicios durante más de 200 jornadas en cada uno de los años, adquirirán la condición de fijeza.

Como acción positiva de no discriminación, para aquellos trabajadores que tengan días cotizados en baja por maternidad/paternidad se computarán como días efectivos de trabajo, en el mismo número que les hubiera correspondido prestar servicios conforme a la persona trabajadora inmediatamente posterior en la lista de llamamiento.

Los trabajadores que adquieran la condición de fijo pasarán a prestar servicios en jornada laboral de 1.800 ordinarias anuales de trabajo efectivo.

Los trabajadores que pasen a la modalidad de contrato fijo ordinario tendrán garantizada la antigüedad inicial en la Empresa desde el comienzo de la relación laboral en la modalidad de fijos discontinuos.

Se permite la contratación de trabajadores fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Quinta.- Faltas muy graves.

1. Más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en asistencia al trabajo, cometidas durante un período de seis meses, o quince en un año.
2. Faltas al trabajo, sin causa justificada, durante cinco días no consecutivos, o tres consecutivos, en un período de cuarenta y cinco días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, o a cualquier persona dentro de las dependencias de la misma, o durante actos de servicio en cualquier lugar, o vistiendo uniformes de la Empresa.
4. Hacer desaparecer, disponer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en mercancías, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, material de biblioteca y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez durante el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa o a los trabajadores/as.
7. Revelar a terceros datos de reserva obligada. Aquí se incluye las notificaciones a extraños de la salida al mercado de nuevos productos de fabricación, violar secretos de fabricación, etc.
8. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa, cualquiera que sea la forma de participación.
9. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave al respeto y consideración a los jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.
10. Causar accidentes graves, a sí mismo o a otros, por negligencia o imprudencia inexcusables.
11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, o dormirse en acto de servicio.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor siempre que sea constatable conforme con la valoración del desempeño.
13. Originar injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
14. El incumplimiento por parte del responsable de equipos de personas a su cargo, de la obligación de dar al trabajador/a, tanto si es nuevo como si proviene de otra sección junto con el Servicio de Prevención, la formación necesaria para seguir un trabajo correcto y seguro, informándole de los riesgos específicos en su puesto de trabajo. Así mismo debe indicarle la ubicación de cuadros eléctricos, salidas de emergencia, etc.
15. Encubrir a los autores de faltas muy graves.
16. El superior que conociendo un hecho punible de carácter grave no da el correspondiente parte al Departamento de Recursos Humanos, o aquél que cuando por su función debe evitarlo no lo haga.
17. Realizar manifestaciones mediante cualquier medio de comunicación que dañe o perjudique el buen nombre de la Empresa y de los trabajadores.
18. La utilización de elementos informáticos de la Empresa (internet, e-mail y otros) por razones ajenas al trabajo, de conformidad con el Protocolo de Medios Informáticos y Telemáticos de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. La simulación de enfermedad o accidente.

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

31. El que estando en situación de I.T. no evite el realizar esfuerzos u otras actividades que puedan perjudicar su recuperación a la hora de sus deberes profesionales.

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

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

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

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

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

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

nuevo puesto de trabajo no podrá atentar a la dignidad y formación profesional del trabajador.

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

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

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

41. No prestar atención debida al trabajo encomendado o mostrar desidia en el desempeño del trabajo o negligencia grave, cuando cause perjuicio a la compañía o para otros trabajadores.,

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

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

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

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

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

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

48. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. En concreto, el incumplimiento grave del Código Ético y de Conducta conlleva la transgresión de la buena fe contractual.

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

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

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

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

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

Y en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman la presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados,

Por la representación empresarial:

- Fdo. Francisco Javier Uruñuela Fernández
- Fdo. Encarna Guirao Jara
- Fdo. Juan Tinoco Feberero
- Fdo. Jose Manuel Moreno Martínez

Por la representación de los Trabajadores:

- Fdo. María Sánchez Poveda
- Fdo. Francisco Jiménez Aragón
- Fdo. Cayetano Hellin Iniesta